



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

Piattaforma per il primo contratto integrativo aziendale di Cisalpina Tours Italia

Il mondo del business travel sta attraversando da diversi anni un periodo di grandi trasformazioni. La crisi economica e il perdurare del clima generale di incertezza in campo economico hanno portato le aziende a ridurre sempre di più i costi per i servizi, comprimendo di conseguenza le marginalità per i fornitori. Questo fenomeno ha avuto particolare impatto sui viaggi di affari in combinazione con gli impatti della digitalizzazione che sta modificando in modo considerevole il servizio richiesto.

Il Gruppo Cisalpina ha affrontato la crisi con un percorso di ristrutturazione che ha visto la dismissione della rete di agenzie dirette sulle parte leisure con forti impatti occupazionali.

La scelta di concentrare gli sforzi sul BT ha comportato una fase di grande ricerca di competitività, che spesso si è tradotta in una compressione del costo del lavoro sia al punto di vista delle retribuzioni che della numerosità dell'organico, quasi sempre in sofferenza.

Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs si sono opposte a tali iniziative da parte dell'azienda, ponendo in essere iniziative volte alla salvaguardia occupazionale.

Negli ultimi anni la decisione di Cisalpina di mantenere sul territorio Italiano l'intera filiera dei servizi alle imprese che operano sul nostro territorio ha consentito la riapertura di un ragionamento comune sulle prospettive industriale, con una faticoso e avvio delle relazioni industriali.

Tali sforzi hanno prodotti i primi accordi sull'organizzazione del lavoro e il passaggio al CCNL Federturismo con un conseguente miglioramento economico per i lavoratori e le lavoratrici.

Filcams Fisascat e Uiltucs ritengono imprescindibile il mantenimento e l'espansione dei livelli occupazionali esistenti. Il fattore umano e la professionalità devono restare fattori essenziali per il mantenimento di alti livelli di servizio, in particolare nel mercato italiano fatto di piccole aziende radicate fortemente al territorio.

Confermiamo inoltre la nostra volontà di affrontare le sfide della digitalizzazione e del cambiamento di approccio del cliente attraverso accordi orientati a una migliore organizzazione del lavoro, in grado anche di migliorare le condizioni dei dipendenti che si sono fatte nel tempo sempre più stressanti.

- Relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali sviluppato in questi anni di lavoro va formalizzato e rafforzato.

Il livello più carente resta quello territoriale e di sede, dove continuiamo a registrare difficoltà nel rapporto e nella piena agibilità delle RSA. Chiediamo che le stesse vengano coinvolte maggiormente nei processi aziendali, anche con incontri preventivi finalizzati all'individuazione di soluzioni condivise. Allo

scopo di aumentare le agibilità a livello territoriale, crediamo di istituire permessi sindacali aggiuntivi per la partecipazione dei delegati alle trattative di carattere nazionale.

- Salute e sicurezza

I continui cambiamenti in ambito tecnologico e nell'organizzazione del lavoro devono essere affrontati con una maggiore attenzione sulla salute e sicurezza, verificando preventivamente gli impatti e agendo in maniera rapida sulle segnalazioni riportate da RLS e RSA.

- Organizzazione del lavoro e conciliazione con tempi vita

Negli ultimi anni l'azienda ha apportato molte modifiche all'organizzazione delle attività, talvolta con soluzioni tampone dovute alle richieste di un singolo cliente, altre volte con ragionamenti più strutturati.

In questo ultimo ambito si colloca l'accordo sul servizio emergency, che riteniamo vada confermato, rivedendo alcune procedure organizzative che consentano una ancor migliore ripartizione dei turni, soprattutto nei confronti delle sedi minori.

Restano invece da normare alcuni turni che superano l'orario normale definito dall'accordo H24, che crediamo debbano essere retribuiti con maggiorazioni almeno uguali a quelle previste per il turno anticipato delle 6. Chiediamo inoltre che la distribuzione dei turni disagiati debba essere equamente distribuito tra le sedi.

Va inoltre affrontato attraverso un'intesa il tema della reperibilità richiesta da alcuni clienti, che deve essere gestita tenendo conto delle esigenze di riposo psicofisico, oltre che debitamente retribuita.

Alla luce di positive esperienze maturate con altre aziende del settore, chiediamo di estendere lo strumento dello smartworking a tutte le aree di lavoro, prevedendo anche fasi sperimentali per il raggiungimento di tale obiettivo.

Chiediamo infine l'inserimento di un meccanismo di programmazione delle ferie che superi le difficoltà registrate negli ultimi tempi. Va inoltre data la possibilità di una fruizione più agevole delle ferie da parte dei lavoratori. Sul capitolo ferie chiediamo anche di condividere un meccanismo di ferie solidali.

Chiediamo inoltre di introdurre misure specifiche a sostegno della genitorialità (orario agevolato per allattamento, pagamento malattia bambino, maggior utilizzo del part time) anche per chi intraprende la fecondazione assistita.

Infine, come da prassi aziendale, chiediamo l'allungamento periodo di comporta in caso di malattia.

- Parità di genere, misure contro le discriminazioni e contro la violenza di genere, misure contro le molestie

Chiediamo a Cisalpina di aumentare le azioni volte alla responsabilità sociale di impresa. Crediamo che il contratto integrativo possa essere lo spazio nel quale raccogliere importanti impegni volti alla lotta alle discriminazioni e al rafforzamento della parità di genere.

Chiediamo di inserire misure volte al supporto della genitorialità, come l'aumento della percentuale per i part time post partum e l'introduzione di un pacchetto di ore per la malattia bambino fruibili da entrambi i genitori.

Chiediamo inoltre di prevedere periodi di congedo aggiuntivi per chi affronta percorsi di adozioni internazionali per i quali la semplice fruizione dei congedi parentali risulta insufficiente.

Come già fatto nelle principali aziende del settore vogliamo introdurre anche in Cisalpina misure per il contrasto alle molestie sessuali (formazione e sensibilizzazione, help desk terzo e sicuro, supporto delle spese legali per chi denuncia, aumento dei periodi di congedo per le vittime di violenza di genere).

- Inquadramenti, formazione e percorsi di inserimento

Chiediamo di continuare l'investimento nella formazione di tutti i dipendenti, sia con strumenti finanziati dall'azienda che dal fondo interprofessionale di riferimento. In questo senso chiediamo di dar corso a un confronto con gli RSA sugli obiettivi formativi da perseguire.

Chiediamo di condividere un protocollo sugli stage atto a evitare fenomeni distorsivi nell'utilizzo di tale strumento che ha carattere formativo.

Chiediamo di investire su percorsi formativi orientati all'acquisizione di competenze certificate.

- Welfare

Chiediamo di aumentare le risorse impegnate nel welfare aziendale, a partire dal buono pasto, sfruttando le opportunità previste dalla normativa in materia di fiscalità.

- Salario variabile

Va introdotto un sistema di salario variabile con parametri trasparenti riscontrabili che incentivi realmente la produttività e la partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS

Roma, 18 novembre 2019