



---

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

---

## **Piattaforma per il rinnovo del CIA Carlson Wagonlit Travel 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.

CWT ha affrontato a livello globale i cambiamenti in atto scegliendo la strada della riduzione dei costi fissi, con una strategia che vede lo spostamento e la concentrazione delle sedi operative in Paesi in cui il costo della manodopera è inferiore e implementando tecnologie orientate al self booking. Tali scelte hanno portato nel corso del 2016 e 2017 allo smantellamento di numerosi sedi in Europa Occidentale, in un piano che ha riguardato anche l'Italia.

Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs si sono opposte a questo piano industriale, ponendo in essere iniziative volte alla salvaguardia occupazionale. Il tema centrale resta per noi quello di mantenere sul territorio Italiano l'intera filiera dei servizi alle imprese che operano sul nostro territorio. Non si tratta di una scelta protezionistica, ma finalizzata alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici del settore dal dumping causato dall'assenza di regole sovranazionali.

Ribadiamo pertanto la nostra richiesta a CWT di impegnarsi a mantenere in Italia i livelli occupazionali esistenti e di fermare lo spostamento di mansioni e attività nelle sedi operative in Est Europa e in India. Restiamo convinti che il fattore umano e la professionalità restino essenziali per il mantenimento di alti livelli di servizio, in particolare nel mercato italiano fatto di piccole aziende radicate fortemente al territorio.

Confermiamo invece 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.

Particolare attenzione in questo rinnovo deve essere dedicata al settore meeting&events, nel quale nella precedente tornata l'azienda stava muovendo i primi passi e che oggi si è consolidato in termini di volume di affari e di dipendenti. I lavoratori di questo settore meritano una normativa che riconosca la professionalità ed introduca soluzioni adeguate sul tema dell'organizzazione del lavoro.

## **Relazioni sindacali**

Il sistema di relazioni sindacali condiviso nel precedente rinnovo del CIA ha prodotto buoni risultati, dimostrandosi strumento utile anche per affrontare i frequenti avvicendamenti alla guida delle relazioni sindacali sul versante aziendale.

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. In questo senso la pratica inaugurata negli ultimi anni di incontri HR/RSA su questioni specifiche di organizzazione del lavoro, formazione e cambiamenti tecnologici va intensificata.

Chiediamo di rivedere l'allegato inerente le spese per la partecipazione ai coordinamenti e agli incontri nazionali che è stato di difficile gestione.

Infine ribadiamo che l'accesso alle agibilità sindacali individuate nell'integrativo debba essere limitato alle organizzazioni firmatarie del CCNL, ovvero Filcams, Fisascat e Uiltucs.

## **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 intervenendo sui livelli di riporto e sulla creazione di team più numerosi e dislocati su più sedi. Queste soluzioni hanno reso più difficile la gestione della turnistica, con conseguenze negative sulla conciliazione tempi di vita e lavoro.

Chiediamo pertanto che si aumentino gli sforzi legati alla programmazione dei turni rafforzando il confronto sul tema con le RSA.

In materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, vanno verificati gli accordi del 2017 su part time e banca ore, valutandone un'estensione e un rafforzamento.

Chiediamo di dare risposta alla flessibilità e alla reperibilità richiesta ai lavoratori del meeting&events, innanzitutto con una migliore organizzazione delle esigenze del cliente e infine con adeguati riconoscimenti economici. Chiediamo inoltre di riportare alla negoziazione collettiva i trattamenti economici e normativi per i lavoratori che effettuano i servizi di emergenza e h24.

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. Sul capitolo ferie chiediamo anche di condividere un meccanismo di ferie solidali.

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

CWT è un'azienda globale impegnata in iniziative volte a rafforzare la 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.

Oltre ai permessi per la paternità già inclusi nel precedente integrativo, chiediamo di inserire misure volte al supporto della genitorialità, come permessi retribuiti per la malattia bambino. 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.

Chiediamo inoltre di prevedere permessi o congedi aggiuntivi per le vittime di violenza di genere inserite nei percorsi previsti dalla legge.

Proponiamo infine a CWT di sottoscrivere un protocollo contro le molestie sessuali sui luoghi di lavoro contenente impegni da parte dell'azienda ed azioni da sviluppare di concerto con le organizzazioni sindacali.

### **Inquadramenti, formazione e percorsi di inserimento**

A fronte delle evoluzioni aziendali è necessario portare a verifica gli inquadramenti attribuiti sulle attività svolte per evitare fenomeni di sotto-inquadramento. Tutti i lavoratori che svolgono pari mansioni devono infatti avere lo stesso inquadramento in coerenza con le previsioni del CCNL.

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.

### **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**

Il sistema di salario variabile previsto dal precedente integrativo non ha prodotto risultati e ha generato un clima di sfiducia nei confronti dello strumento, anche a causa dell'affiancamento di strumenti unilateralmente gestiti dall'azienda a livello sovranazionale.

Chiediamo l'individuazione di un meccanismo di salario variabile con parametri trasparenti riscontrabili che incentivi realmente la produttività e la partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali.

Roma, 19 febbraio 2019