

COMUNICATO SINDACALE

Il 22 giugno abbiamo incontrato in videoconferenza la direzione risorse umane di Carlson Wagonlit Italia per l'esame congiunto relativo alla richiesta delle ulteriori 9 settimane di cassa integrazione in deroga.

Era presente anche David Diaz per la direzione Traveler Experience.

Nel corso dell'incontro l'azienda ha presentato i dati relativi al mese di maggio e di giugno, che evidenziano una lieve ripresa delle attività, con riduzioni comunque tra l'80% e il 90% rispetto ai budget.

L'azienda ha ammesso, come da noi più volte sottolineato, che il numero delle transazioni non può essere un dato univoco a cui far riferimento in questa situazione, perché il lavoro per finalizzare una transazione è molto aumentato.

In questo senso ha dato una prima apertura ad aumento delle ore di lavoro a partire dal mese di luglio per far fronte al previsto aumento dell'attività.

Sul punto è però necessario attendere una valutazione definitiva che coinvolga i decisori a livello globale.

L'Italia infatti è stato il primo Paese ad affrontare la crisi COVID19 ed è il primo a dare segnali di uscita, e quindi il primo su cui sperimentare dei modelli per la ripresa.

A medio lungo termine andranno verificati gli effetti della crisi COVID19 non solo rispetto alla più generale crisi economia, che impatta in particolare sul business travel e sull'incentive, ma anche sulle abitudini delle aziende e delle persone. Ciò riguarda in particolare M&E dove la crisi ha accelerato il ricorso a eventi digitali, che hanno sicuramente marginalità più basse e richiedono professionalità diverse.

Questo ultimo punto incide già nella gestione della cassa, in quanto le figure legate ai servizi di residenzialità, trasporti e ristorazione avranno, già dal mese di giugno, riduzioni superiori alle figure professionali legate alla creatività e all'ideazione degli eventi.

Abbiamo chiesto che l'azienda sviluppi iniziative formative volte alla riqualificazione di tutte le professionalità, valutando nel contempo il recupero dei profili professionali non fungibili sulle altre aree operative.

Abbiamo inoltre chiesto di sviluppare un confronto sull'uso dello smartworking in previsione della riapertura delle sedi, che comunque non avverrà prima di settembre.

Rispetto alla cassa integrazione in deroga, l'iter per la concessione delle prime 9 settimane è ancora in corso.

In seguito al decreto da parte del Ministero del lavoro giunto la prima settimana di giugno, l'azienda ha inviato la domanda all'INPS, che è in corso di lavorazione.

A fronte di questi ritardi, che producono effetti devastanti sul reddito delle persone, abbiamo chiesto all'azienda un gesto di responsabilità nei confronti dei dipendenti, ovvero la previsione, nel nuovo accordo di cassa in deroga, dell'anticipo da parte della società del trattamento di integrazione salariale dovuto dall'INPS. Il decreto 34/20 prevede infatti questa possibilità, che era invece negata per le prime 9 settimane di cassa.

L'azienda su questo punto ci ha dichiarato la sua indisponibilità.

A fronte di questo abbiamo ritenuto di rinviare la firma dell'accordo, per chiedere all'azienda di rivedere tale posizione.

Pur comprendendo la gravità della crisi, riteniamo infatti sia necessario che CWT venga incontro ai dipendenti per garantire la continuità di reddito delle persone.

Nei prossimi giorni, sulla base delle risposte aziendali, valuteremo le azioni da intraprendere.

FILCAMS CGIL

Roma, 23 giugno 2020