



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

COMUNICATO SINDACALE

DXC

Siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo

La trattativa è stata lunga, causa pandemia che ha interrotto i negoziati e riscritto le priorità facendo virare il confronto, per un anno almeno, sulla definizione di un accordo sul lavoro agile, la ridefinizione dei ticket e i protocolli covid. Ma non solo: nel mentre l'azienda ha continuato la sua trasformazione e, di fatto, alla fine della trattativa praticamente tutto il management risulta cambiato. Dunque è un elemento non secondario l'aver confermato l'impianto delle relazioni industriali, lo stesso che negli anni precedenti è riuscito a gestire in maniera non traumatica e condivisa i diversi passaggi che l'azienda ha attraversato, superando una crisi finanziaria che oggi vede invece l'impresa tornare a fare utili.

In questo contesto è stata siglata l'ipotesi di accordo che vede il non assorbimento delle quote salariali del CCNL, garantendo per tutti e tutte gli aumenti in paga base programmati per giugno e conferma la distinzione tra il salario negoziato e quello discrezionale.

L'impianto complessivo tiene tutto, nonostante nei mesi vari siano stati i tentativi aziendali di rivedere alcuni trattamenti. Le ragioni addotte dall'azienda sarebbero da ricercarsi nel mercato che, variando, pagherebbe meno alcune attività. Ne avrebbero fatto le spese reperibili e turnisti che, invece, vedono tutte le indennità e maggiorazioni confermate.

Importante innovazione è tutto il capitolo legato alla genitorialità, per un'azienda che intende essere più attrattiva verso le giovani e i giovani. Vengono infatti introdotti ulteriori 3 mesi di congedo parentale retribuiti all'80%, innalzati i giorni di congedo paternità obbligatori, aumentati i giorni di congedo per malattia bambino e riconosciuto il diritto di ugual trattamento al cosiddetto "genitore affettivo"; quest'ultimo è un riconoscimento importante che dà, almeno per quanto in potere alla contrattazione collettiva, pieni diritti di cittadinanza a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

Passi avanti anche sul fronte della partecipazione e dell'informativa, con il potenziamento del lavoro congiunto sulla formazione riconosciuta come chiave per lo sviluppo delle persone e delle competenze, e l'importante parte sulle pari opportunità, che vede l'annualizzazione dei dati sullo spaccato di genere nelle varie sedi e l'impegno a un lavoro

comune per favorire pari opportunità tra uomini e donne, oltre a potenziare l'occupazione femminile e avviare un confronto sull'incisività e la valorizzazione delle diversità.

Rimane aperta la discussione sul premio di risultato con l'impegno delle parti a concluderla entro la fine di febbraio, facendola precedere da un incontro con l'amministratore delegato che informerà il tavolo, così come previsto da CCNL, dell'andamento industriale e finanziario dell'impresa.

Le parti sindacali hanno chiesto un premio che al valore massimo sia di 1500 €, in ragione della congiuntura di mercato e del riconoscimento del contributo delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel prossimo mese e mezzo faremo quindi la discussione su montante e criteri.

Non è un fatto scontato intanto aver messo al sicuro tutto il resto dell'impianto del contratto integrativo e aver introdotto da subito 700€ in welfare, per tutte e tutti, indipendentemente da livello di inquadramento o contratto part-time o full-time, a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori impattati dall'inflazione.

Adesso la parola passa alle assemblee dove, come d'abitudine e così come sancito nel contratto stesso, saranno le lavoratrici e i lavoratori a esprimere il giudizio finale. In caso positivo, la validità dell'ipotesi di accordo sarà raggiunta.

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

Roma, 27 gennaio 2023