



2023 - 2024 Le vittorie inedite dei sindacati “Signorsì!”

... e i danni per i lavoratori del MIT.
Facciamo il punto.

Con un recente volantino la sigla CGIL rivendica i vantaggi “inediti” e le *magnifiche sorti e progressive* che deriverebbero ora per i dipendenti del MIT, grazie agli ultimi accordi sindacali ottenuti per “*grande determinazione e caparbiazza delle OO.SS.*” e sottoscritti da sei sigle su sette, ad esclusione della sola USB MIT.

Pur commossi da tanta tenacia avremmo preferito desistessero. Infatti, rispetto al dettato del Contratto nazionale i risultati declamati dal suddetto sindacato “*monocolore*”, ormai sedimentatosi nel MIT, sono decisamente modesti per alcuni versi e molto dannosi per altri, a scapito dei lavoratori e lavoratrici.

Prevale un deferente appiattimento sulle posizioni di una Amministrazione sempre più spregiudicata, mentre il confronto sindacale si è ridotto spesso a parodia, salvo poi concludersi con accordi palesemente “preconfezionati”, estratti all’ultimo momento dal magico cilindro.

In questo clima si sono sviluppate negli ultimi due anni le relazioni e prodotti gli accordi decentrati MIT previsti dal CCNL Funzioni centrali.

Unica voce fuori dal coro la USB MIT, che non ha coerentemente firmato accordi *a perdere* e affetti da contenuti fortemente discriminatori e/o inaccettabili, proponendo proposte alternative, spesso le uniche emerse sui tavoli ufficiali.

Ma questo fatto evidentemente dà fastidio alla suddetta sigla CGIL, portavoce della suddetta compagnia sindacale e che però, tra un giubilo e l’altro, trova il tempo per dare una bella “sforbiciata” ai file degli accordi, privandoli delle note a verbale di USB PI (parte integrante dei testi sottoscritti). Queste note esprimono sinteticamente le ragioni della nostra non condivisione... Alla faccia della democrazia. Il tutto secondo lo slogan logoro “dobbiamo portare il risultato a casa!”

Su questi accordi, che sono in stretta relazione tra loro negli effetti per i lavoratori, abbiamo già in parte scritto molto. Tentiamo tuttavia di riepilogare ad oggi e di esprimere il nostro punto di vista sui fatti. Vi invitiamo a valutare e discuterne meglio nelle prossime assemblee.

- **2023 Accordo famiglie professionali** ([Art. 13 CCNL](#))

Valutate le istanze in atto per il possibile cambio di famiglia professionale, la confluenza giuridica dai profili nel nuovo ordinamento potrà considerarsi completata. Sulla base di detto nuovo ordinamento saranno quindi effettuati anche in futuro i passaggi di area e le assunzioni. Si è purtroppo prodotto un sistema farraginoso quando non cucito su interessi specifici; si sarebbe potuto fare davvero di meglio. Abbiamo già illustrato le nostre proposte ed i motivi della non sottoscrizione di USB PI ([vedi qui il link ed i testi dell’accordo](#)).

- **2023 Accordo passaggi di area in deroga** ([Art. 18 CCNL](#))

Dopo molti ritardi si concludeva l’accordo relativo, che dovrà essere messo in atto entro il 2024, impegnate ora le risorse necessarie.

Non essendo accolte due motivazioni pregiudiziali volte ad eliminare discriminazioni palesi nei criteri di progressione, USB non ha condiviso l’accordo ([vedi come sopra link e testi](#)).

- **2024 Accordo FRD 2023 - Contenuti inediti sì ma soprattutto insidiosi.**

L’Amministrazione, su proposta *creativa* del titolare Capo del personale protempore, affonda le mani nelle tasche dei dipendenti delle aree (fondo) per mettere una pezza alle proprie inefficienze. Pronti sull’attenti scattano i suddetti sodali ed avallano con questo accordo non solo le onerose turnazioni e reperibilità non contrattate con le RSU e glissano sulle modifiche del Regolamento performance MIT vigente (falso-merito) ma, soprattutto,

introducono appunto con questa firma un criterio che riguarda per ora il Comitato sussidi ma che potrà essere replicato a piacimento.

Infatti, invece di riorganizzare gli uffici del Comitato in sofferenza, si è inteso retribuire “a cottimo” lavoratori disponibili a smaltire le pratiche arretrate per “incarichi aggiuntivi” e che quindi o sono nullafacenti o fanno straordinari (ma allora retribuiti perché a carico del FRD?).

La cosa vergognosa è che i dipendenti, sono stati selezionati da una Commissione con dentro gli stessi sindacati... a loro volta selezionati dal Capo del Personale ma esclusivamente uno della sigla CGIL ed uno della sigla UIL.

E questi due “sindacalisti”, non solo hanno volentieri accettato ma hanno sostenuto sui tavoli, a fronte delle nostre denunce, che la cosa fosse del tutto opportuna e, auto-proclamandosi certamente imparziali, non solo sono riusciti a restare seri, ma non sono neppure arrossiti.

Ci eravamo già espressi denunciando quanto avveniva nel 2023 ([qui il link](#)) Ora con la sottoscrizione del FRD 2023 (alla firma degli organi di controllo), questa *inedita* prassi sarà messa nero su bianco. (I dirigenti pagano le tasse col nostro portafogli...).

[Qui il testo dell'accordo 2023 completo delle nostre note a verbale](#)

- **2024 Accordo FRD 2024 - Ricchi premi e cotillon in arrivo, ma solo per alcuni, ovvero: piatto ricco mi ci ficco...**

Bene anticipare nei giusti tempi le ipotesi degli accordi, dovendosi in particolare impegnare subito le risorse per i nuovi passaggi stipendiali entro le aree, detti ora “differenziali economici” (ex passaggi di fascia). Ed anche qui ahinoi terminano le buone notizie.

Grazie ai firmatari, per detti differenziali economici (ex PEO), così come avverrà per i passaggi di area, si attribuiranno punteggi per l’anzianità di servizio svolta in diverse Amministrazioni dello Stato, pesantemente squilibrati. Inoltre, un eccessivo peso viene dato alla valutazione (rilevazione del merito e della performance di cui sopra).

Ma ciò che ha soprattutto condotto USB MIT a respingere l’accordo è la destinazione di ben 1,5 milioni di euro su 6 per individuare e retribuire centinaia di ipotetiche e discrezionali generalizzando cosiddette “posizioni di responsabilità”.

Il contratto le prevede (Art. 15 e 54 del CCNL), ma l’introduzione abnorme per oltre 500 dipendenti di “posizioni organizzative e di specifiche responsabilità”, produrrà danni e dissidi tra i lavoratori e soprattutto perdita di salario per chi ha di meno e sempre a carico di tutti.

La proposta USB limitava ad euro 300.000 le quote utili a finanziare gli istituti per le effettive necessità peculiari nel MIT (direzione settori), evitando retribuzioni “doppie” per funzioni ordinarie svolte da alcune *categorie*, care evidentemente ai sindacati corporativi.

USB/PI aveva poi proposto di destinare la differenza di 1,2 milioni di euro ad ulteriori passaggi economici (il limite del 50% dei passaggi è una invenzione del MEF che supinamente il MIT accoglie) o tuttavia alla produttività collettiva.

[Qui il testo dell'accordo 2024 completo delle note a verbale e dei criteri correlati](#)

- **2023-2024 il CUG censurato**

Grande assente: il Comitato contro le discriminazioni (CUG MIT) che avrebbe dovuto esprimersi per norma su tutte le materie di accordo, peraltro decisamente “sensibili”.

Sarebbe bastato questo per respingere le sottoscrizioni e pretendere il rispetto dell’Organismo e delle direttive ma, ad esclusione di USB, sia all’esterno che all’interno del Comitato, tutti tacciono ([vedi link nello spazio USB dedicato al CUG](#))

Questi i fatti e gli effetti. Prossimi capitoli: definizione della nomina dei nuovi Capo Dipartimento del Personale e Capo del Personale, nonché confronto sul Regolamento organizzativo degli Uffici MIT (D.M. II livello).

19 febbraio 2024