



Unione Sindacale di Base

Per 100 lavoratori del MIT 600 euro al mese di aumento per gli altri 6000 le briciole.



Roma, 20/09/2024

Accordo del “Ministero DGDighe”: l'ultima impresa dei soliti Robin Hood al contrario! 600 euro al mese di aumento solo per 100 lavoratori del MIT, agli altri le briciole. 23/09/2024

Firmato martedì scorso da tutti i “sindacati”, ad esclusione di USB, un accordo che aumenta lo stipendio per 100 lavoratori della direzione generale dighe ed infrastrutture idriche di 600 euro al mese minimo pro-capite, a carico del Fondo risorse decentrate. (FRD)

Quindi, mentre circa 6000 dipendenti vedranno nuovi aumenti irrisori (CCNL 5,7% con stima inflazione IPCA al 15,4%), per alcuni fortunati lo stipendio lieviterà grazie ad una norma, il d.l. 68/2022 Art. 2 comma 2, ed all'ipotesi di accordo sindacale ora sottoscritto. Se è vero che il Fondo MIT viene rifinanziato, seppure con soldi interni, - concessionari dighe - è perlomeno ingiusto che la loro destinazione venga “blindata”.

Una norma sulla quale l'Amministrazione avrebbe lungamente lavorato, come ha dichiarato a conclusione soddisfatta la dr.ssa Fiammetta Furlai, che ci risultava però essere il nuovo Capo di tutto il Personale e non solo di una parte. Gli effetti (premeditati quindi) di una norma miope e di sapore corporativo, vengono poi peggiorati da un accordo messo a terra in

mezz'ora, con i sindacalisti "signorsì" chiamati a fare da notai.

La proposta critica di USB al tavolo (l'unica alternativa presentata – segui il link sotto) mirava almeno a **recuperare** parte degli 800.000 euro annui destinabili all'FRD, per attività collettive (formazione, progetti finalizzati chiari e trasparenti, reperibilità, ecc. e non solo per "prestazioni professionali a percentuale", definizione che sorge spontanea visto che si pagherebbero due volte, per svolgere i compiti istituzionali già dovuti, alcuni lavoratori da spronare poiché, evidentemente, poco produttivi con una performance bassa.

Respinte persino le proposte di USB di recuperare almeno la reperibilità pagata da tutti gli altri (oltre euro 100.000 di FRD) e di informare degli incarichi le RSU (DG e Provveditorati coinvolti). Quindi totale discrezionalità del direttore generale nell'attribuzione dei fruttuosi incarichi.

La CGIL per prima ha esultato definendo infatti "**fruttuoso**" questo accordo. Sicuramente lo è per i fortunati per i quali la famosa coperta corta del FUA/FRD diventa ora lunghissima, ma sempre più striminzita per gli altri.

Gli altri cinque dei sei **Robin Hood al contrario** e cioè CISL-UIL-Confasal-UNSA-FLP e Confintesa rivendicano analogamente con l'ultimo comunicato "monocolore" dei giorni scorsi questo loro ultima "impresa" nel MIT. (Ora nel MIT le tre scimmiette ceche sorde e mute sono 6 in uno)

E ciò dopo avere **depauperato** il Fondo con gli accordi sperequativi spensierati degli ultimi due anni causa di tantissime posizioni organizzative creative, turnazioni e reperibilità dubbie, ampia riserva di alte professionalità ben poco utili nel MIT, premi per eccellenze varie quanto fittizie, ecc. ecc.

Il tutto a svantaggio di una più equa distribuzione salariale nel MIT che spinga i dirigenti ad una organizzazione del lavoro collettiva, non discriminatoria e quindi efficiente. Obiettivo che USB persegue coerentemente nei fatti, **come ogni sindacato vero dovrebbe fare**. Sul nostro sito e qui a [questo link la nota a verbale USB PI MIT](#).

Essendo presente alla riunione la vice-presidente del CUG (di designazione CGIL), aspettiamo ora di sapere se il **Comitato contro le discriminazioni**, avrà qualcosa da dire al Ministro Salvini in merito all'ipotesi di accordo sottoscritta ed inviata ora ai cosiddetti organi di controllo.

Certamente USB MIT chiederà al Ministro cosa intenda adesso fare per incentivare "ope legis" anche gli altri settori, (che fine hanno fatto i Fondi SIE ?) cioè quelli ora automaticamente retrocessi in serie B, ma che non crediamo meno importanti. Basti pensare alla governance su strade, autostrade, ponti e viadotti, piccole e grandi opere antidissesto, sicurezza ed educazione stradale, ferrovie, investigazioni, formazione, digitalizzazione, vigilanza su lavori ed enti controllati (strapagati ma spesso con pessimi risultati), ecc, ecc,

ecc.,

In sostanza piangono lacrime di cocodrillo l'Amministrazione e i suoi sodali quando si allarmano per l'esodo del 50% degli ingegneri neoassunti in Motorizzazione, ma non solo, ma poi favoriscono, anno dopo anno, tali pratiche discriminatorie.

USB ha chiesto in riunione al Capo del Personale di avviare subito un confronto per verificare la possibilità di utilizzare i fondi Europei SIE anche nel MIT, argomento che il precedente Capo del personale aveva toccato salvo verifiche l'anno scorso, così da provare a definire strategie di incentivo economico e di efficientamento per tutti i lavoratori e per tutti settori del MIT, non raccogliendo tuttavia al momento la stessa calorosa accoglienza da parte della attuale dirigente di vertice (in realtà non ha neppure risposto).

.A margine, il Capo del Personale dr.ssa Fiammetta Furlai ha informato sui passaggi tra le aree (graduatoria entro un mese) ed avvio dei passaggi stipendiali (ex passaggi fascia – avvio entro l'anno), su cui torneremo.

Sotto per approfondire potete leggere il testo dell'accordo, gli importi pagati (600 euro mensili sono presumibilmente minimi rispetto al tetto del 15% di salario totale previsto dalla norma), la proposta e le motivazioni della non sottoscrizione di USB PI e soprattutto cosa si può fare per recuperare un po' di equità, segui...

L'"ipotesi" di accordo è così definita perchè dovrà essere sottoposta al MEF ed alla Funzione Pubblica, ma dubitiamo che gli "organi di controllo",

abituati a vedere le pagliuzze nell'occhio piuttosto che le travi quando si tratta di contenere i diritti collettivi dei lavoratori e la spesa, eccepiscono qualcosa sull'evidente carattere discriminatorio dell'accordo.

USB Pubblico Impiego Ministero Infrastrutture e Trasporti