

MIT: Differenziali economici, Posizioni organizzative e Specifiche responsabilità

Con la riunione di oggi al MIT, sono stati attivati importanti istituti contrattuali che assumono, da una parte, rilevanza economica, dall'altra, individuano risposte alle professionalità diffuse dei lavoratori. Un risultato dovuto alla determinazione delle OO.SS. e all'agenda che le stesse hanno saputo definire in accordo con l'amministrazione.

DIFFERENZIALI ECONOMICI (ex progressioni economiche orizzontali)

Sono state stanziare risorse che permetteranno l'attribuzione di **2.130 differenziali economici**, a seguito di procedura comparativa del personale di I, II e III area. I criteri (previsti dal CCNL 2019/21) riguardano le valutazioni del triennio (max 40 punti), l'esperienza maturata (max 40 punti) e i titoli di studio (max 20 punti). Nell'accordo contrattuale di oggi abbiamo determinato le condizioni di attribuzione dei punteggi, tenendo conto, in particolare, di tutto quel personale che, da molto tempo, non ha conseguito progressioni orizzontali. Il relativo bando verrà pubblicato dopo che le operazioni di progressioni verticali in deroga saranno completate.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Dopo circa 25 anni saranno attivate **539 Posizioni Organizzative** per remunerare compiti di coordinamento di Unità Organizzative non dirigenziali, nonché funzioni che attengono ad attività particolari di natura trasversale e che richiedano maggiore professionalità e responsabilità (posizione di tipo A), oppure un elevato grado di autonomia gestionale/organizzativa, esperienza, alta professionalità o specializzazione e supervisione di risorse umane (posizione di tipo B).

Le Posizioni Organizzative di tipo A saranno remunerate con una indennità di € 2.600 all'anno e quelle di tipo B con € 1.800. L'incarico sarà di durata annuale, prorogabile massimo di un anno, per garantire il principio di rotazione a favore del personale.

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Saranno attribuite, infine, circa **50 Specifiche Responsabilità** al personale di seconda area con incarichi di responsabilità (es. Consegnatario e RSPP). Si tratta di una indennità istituita, per la prima volta, che vede un importo pari a massimo previsto dal CCNL (€ 1.000 art.54 CCNL 2019/21)

L'introduzione dei predetti istituti contrattuali, che si aggiungono alle procedure di progressioni verticali in deroga, vedranno i lavoratori del MIT protagonisti di una stagione in cui, finalmente, si potranno riconoscere, l'impegno e la dedizione verso il proprio lavoro. Saranno complessivamente 3.149, a fronte dei 6.061 lavoratori in servizio (oltre il 50%), i lavoratori che potranno avvalersi dei benefici di cui sopra. Da ultimo, le OO.SS. hanno acquisito l'impegno, da parte dell'amministrazione, di porre in essere differenziali stipendiali, anche con il FRD 2025, in modo da consentire al restante personale di accedere al relativo beneficio economico.

Un risultato sicuramente inedito per la nostra amministrazione, dovuto alla determinazione e alla caparbia delle OO.SS. nel voler utilizzare tutti gli strumenti normativi e contrattuali utili a valorizzare i lavoratori e a riconoscere, per tal verso, agli stessi, il fatto che, in questi anni di blocco del turnover e di organici in sofferenza, è solo grazie ad essi che l'amministrazione ha potuto adempiere alla propria missione istituzionale.

La coordinatrice nazionale FP CGIL MIT
Carmen Sabbatella

per la Segreteria Nazionale
Paolo Camardella