



A tutto il personale MIMIT

OGGETTO: Resoconto dell'assemblea sindacale FP-CGIL MIMIT 17 giugno 2026

L'assemblea che si è tenuta il 17 giugno u.s. ha rappresentato un importante momento di confronto tra lavoratrici e lavoratori provenienti da diverse sedi territoriali. Pur partendo dall'analisi dell'ipotesi di rinnovo del CCNL Funzioni Centrali, il dibattito si è rapidamente allargato alle numerose criticità che il personale vive quotidianamente negli uffici e negli ispettorati.

Il rinnovo del contratto: un passo avanti, ma non il punto di arrivo.

Abbiamo ribadito le ragioni che ci hanno portato a valutare positivamente l'ipotesi di rinnovo, a differenza del precedente contratto non sottoscritto. Gli aumenti economici, la clausola di salvaguardia sull'inflazione, gli arretrati e alcuni miglioramenti normativi rappresentano elementi considerati utili per invertire una tendenza che negli anni precedenti aveva determinato una significativa perdita di potere d'acquisto.

I punti salienti del nuovo CCNL

Abbiamo evidenziato la differenza tra questo rinnovo e quello precedente, che non era stato sottoscritto dall'organizzazione. Il nuovo contratto viene considerato un passo avanti perché:

- garantisce incrementi retributivi superiori all'inflazione programmata del triennio;
- concentra il 95% delle risorse sullo stipendio tabellare;
- introduce una clausola di salvaguardia per verificare nel 2027 l'eventuale scostamento tra inflazione e aumenti salariali;

è il primo contratto del pubblico impiego firmato durante la sua vigenza, evitando ritardi che in passato hanno penalizzato i lavoratori.

FERIE:

- corretta la disciplina della programmazione annuale, che potrà essere modificata in base alle esigenze sopravvenute;
- eliminata la storica penalizzazione per i neoassunti, con la parificazione delle ferie rispetto agli altri dipendenti;
- riconosciuto il pagamento dell'indennità di turno durante il periodo di ferie.

PERMESSI E TUTELE SOCIALI

- chiarito l'utilizzo dei permessi per visite mediche anche presso il medico di medicina generale;
- introdotte **7 ore aggiuntive di permesso ogni cinque anni** per la partecipazione ai programmi di screening oncologico per il personale over 50.

FLESSIBILITA' ORARIA

- riconosciuta priorità ai lavoratori con figli con DSA e ai pendolari;
- possibilità, su richiesta del lavoratore, di ridurre la pausa da 30 a 10 minuti, fermo restando l'obbligo della pausa piena in caso di fruizione del buono pasto.

BUONI PASTO

Sul tema dei buoni pasto è stato chiarito che il valore resta fermo a **7 euro** a causa del limite fissato dal DL 95/2012. Il contratto non può superare autonomamente questo vincolo, ma è stata inserita una norma che permetterà di aumentare immediatamente il valore del buono nel momento in cui la legge e le risorse finanziarie lo consentiranno.

FORMAZIONE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Durante l'assemblea sono state illustrate le novità introdotte sulla formazione.

Tra queste:

- obbligo per le amministrazioni di garantire percorsi formativi a tutto il personale;

- certificazione delle competenze acquisite;
- maggiore trasparenza nella programmazione formativa.

Particolarmente rilevante la disciplina dell'**intelligenza artificiale**, introdotta per la prima volta in un CCNL del pubblico impiego:

- obbligo di informazione preventiva a lavoratori e sindacati;
- confronto sindacale sui criteri di utilizzo;
- obbligo di formazione per tutto il personale coinvolto;

PROGRESSIONI ECONOMICHE E INCARICHI

Il contratto rafforza alcuni principi di trasparenza:

- obbligo di pubblicazione preventiva degli avvisi per incarichi organizzativi e professionali;
- possibilità di partecipazione ai differenziali stipendiali anche per chi ha effettuato progressioni verticali senza beneficio economico;
- valorizzazione dell'esperienza professionale non esclusivamente legata alla mera anzianità di servizio.

Resta invece irrisolta la nostra contrarietà al meccanismo che consolida alcuni incarichi dopo otto anni di svolgimento, norma che il sindacato continua a considerare incompatibile con i principi di rotazione e pari opportunità.

Performance e sistema di valutazione: il tema più sentito dai lavoratori

Uno dei temi che ha raccolto il maggior numero di interventi è stato quello della valutazione della performance.

Numerosi colleghi hanno denunciato un sistema percepito come eccessivamente discrezionale, nel quale il giudizio del dirigente può incidere pesantemente sulle prospettive economiche e professionali del personale. Sono stati riportati episodi in cui la valutazione viene vissuta come uno strumento di pressione piuttosto che di valorizzazione delle competenze.

Abbiamo condiviso molte di queste preoccupazioni, ribadendo la necessità di criteri più oggettivi, realmente verificabili e trasparenti.

Relazioni sindacali e rapporti con la dirigenza

Diversi interventi hanno denunciato difficoltà nei rapporti con alcune strutture dirigenziali, segnalando scarsa trasparenza nelle decisioni organizzative, mancato coinvolgimento preventivo delle rappresentanze sindacali, ritardi nelle risposte alle richieste di chiarimento e utilizzo improprio degli strumenti di valutazione nei confronti del personale.

Le difficoltà degli ispettorati territoriali

Diversi interventi provenienti dalle strutture territoriali hanno evidenziato carenza di organico, aumento dei carichi di lavoro, crescente complessità delle attività ispettive, ritardi nei pagamenti di straordinari e compensi accessori e insufficiente informazione preventiva sulle iniziative organizzative, oltre a problematiche nei rapporti con la dirigenza del punto precedente. Al tal proposito abbiamo già inviato una richiesta urgente di attivazione tavolo di confronto tematico – Criticità organizzative, operative e gestionali degli Ispettorati territoriali (Case del Made in Italy) venerdì scorso.

Welfare, mobilità e qualità della vita lavorativa

Molti interventi hanno giudicato insufficiente l'attuale sistema di welfare, chiedendo misure concrete di sostegno ai lavoratori e alle famiglie. Sul fronte della mobilità interna del personale, da circa un anno e mezzo abbiamo trasmesso all'Amministrazione una proposta di emendamento volta a riformare l'attuale regolamento. L'obiettivo è introdurre tutele concrete per i lavoratori, garantendo il diritto al trasferimento qualora si verificano tre dinieghi consecutivi, oppure nei casi di riordino delle strutture e di evidente incompatibilità ambientale. Il documento è al vaglio dell'Amministrazione da mesi, ad oggi non è pervenuta alcuna risposta. La proposta, che rappresenta una priorità della nostra azione, è stata pienamente condivisa e sottoposta all'approvazione dei lavoratori durante assemblea.

Conclusioni

Durante l'assemblea abbiamo dato mandato ai lavoratori e alle lavoratrici presenti sia in presenza che online di esprimersi sull'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo

al personale del comparto funzioni centrali triennio 2025 – 2027. All'unanimità è stato dato mandato alla FP - CGIL di sottoscrivere questo contratto, ma è stato anche deciso di mantenere aperta la mobilitazione sui temi non risolti del nostro ministero.

FP CGIL MIMIT

23.06.2026