



Si è svolta in data odierna la riunione tra l'Amministrazione e le OO.SS. avente all'ordine i seguenti punti:

DPCM Performance: la UIL ha ribadito, riguardo la proposta presentata dall'amministrazione, di non essere contraria ad un sistema di valutazione per il personale del MEF, ma che questo deve essere oggettivo, funzionale, e soprattutto concordato con i rappresentanti dei lavoratori, caratteristiche di cui difetta quello prospettato, che in realtà rappresenta una mera esplicitazione del contenuto del famigerato D.Lgs. 150 (alia "Brunetta") risultando dunque connotato da aspetti afflittivi e penalizzanti nei confronti dei lavoratori, piuttosto che costituire, come dovrebbe essere, un sistema premiante che vada a fungere da incentivo per migliorare davvero le *performance* singole e collettive dei dipendenti pubblici. Inoltre, l'Amministrazione ha sottolineato che il DPCM presentato è frutto dell'applicazione dell'ordinanza del Consiglio di Stato, e noi abbiamo ribadito che con la stessa solerzia avremmo voluto che venisse applicata anche alle sentenze della corte costituzionale in materia di rinnovo contrattuale.

Progressioni economiche: Su questo punto si è parlato in via esclusiva della formazione professionale del personale, in quanto la stessa potrebbe essere considerata come elemento aggiuntivo per le progressioni economiche. La nostra O.S. non è contraria all'iter formativo in e-learning proposto, a patto che ovviamente lo stesso venga effettivamente garantito, sotto ogni forma, a tutto il personale, compresi coloro che sono comandati o in aspettativa per qualsiasi motivo, e purché esso rappresenti un momento di vera crescita culturale.

Saranno previste delle prove che non esprimeranno nessuna valutazione finale, ma che consentiranno di sottolineare che la procedura di formazione professionale è terminata, qualunque sia il suo esito.

Sembrerebbe che il percorso di formazione di lingua straniera sia prevista in via provvisoria esclusivamente per l'area III e che ad oggi i moduli previsti siano di carattere generico e scolastico.

Abbiamo chiesto la possibilità, per il futuro, di ampliare i percorsi formativi per tutto il personale e che gli stessi siano più specifici sui servizi delle amministrazioni centrali e territoriali.

L'Amministrazione ha precisato che l'adesione o meno alla formazione proposta non sarà preclusiva alla successiva partecipazione alle procedure concorsuali ma costituirà solo una parte del punteggio.

Circolare RTS: abbiamo innanzitutto fatto presente che le conclusioni dei gruppi di lavoro potrebbero essere pubblicate, per la consultazione, sulla intranet aziendale al fine di consentire al personale di formulare eventuali proposte migliorative. Nel merito della circolare trasmessa per informativa alle OO.SS., abbiamo esposto tutta una serie di criticità quali: la carenza di personale esistente presso molte sedi capoluogo di regione e le inevitabili conseguenze negative che si verificheranno a causa dell'accentramento di alcune funzioni presso di esse nonché il limitato beneficio in termini di risorse umane liberate presso le altre RR.tt.SS.; possibile conflittualità tra RR.tt.SS. capoluogo di regione in conseguenza del controllo a scacchiera sugli atti di spesa; allungamento dei tempi di realizzazione degli interventi e di pagamento dei fornitori; ricadute negative sull'utenza; mancata indicazione della figura del

datore di lavoro ai fini della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (dovrebbe essere individuata nei direttori delle RR.tt.SS. capoluogo di regione assumendo gli altri direttori la qualifica di preposto); la necessità di separare la funzione di riconoscimento dei benefici pensionistici da quella del pagamento dei rispettivi assegni al fine di prevenire fenomeni corruttivi; la necessità di erogare la formazione al personale prevista obbligatoriamente dalla L. 190/2012; la necessità di citare nella circolare la figura del responsabile di servizio; potenziali conflittualità in seno alle RR.tt.SS. in conseguenza della forte riduzione delle figure dei capi servizio; la necessità di riconoscere al direttore, nell'esercizio dei poteri di micro organizzazione attribuiti dalla legge alla dirigenza, la possibilità di articolare i servizi in settori, anche al fine di evitare distribuzioni non eque dei carichi di lavoro. Vedremo se e quante delle nostre proposte saranno recepite.

D.lgs. 81/2008: l'amministrazione ha sottolineato che a seguito delle continue richieste della nostra O.S. in materia di sicurezza dei posti di lavoro ha provveduto ad acquisire il parere di uno dei massimi esperti in materia di Radon. Il risultato è stato che ancora una volta la UIL, che tutela la salute dei lavoratori, aveva degli elementi fondati e che l'amministrazione dovrà provvedere alla bonifica dell'intero palazzo ed in via preventiva dovrà iniziare da un buon 25%. La nostra O.S. ha chiesto di venire a conoscenza delle tempistiche dei lavori di cui sopra.

È stato sottolineato che nel medesimo modo saranno fatte le verifiche del microclima come da noi richiesto, e che sarà tutto formalizzato in via esclusiva alla nostra O.S. in quanto unica richiedente.

La battaglia in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori è appena iniziata e noi ci faremo valere come sempre.

Vi terremo informati.

Roma, 17 febbraio 2016

Il Coordinamento Nazionale