



"DA BRUNETTA" UN PROTOCOLLO IMPROPONIBILE

Si è tenuta oggi, martedì 25 giugno, una riunione con all'o.d.g. un **protocollo d'intesa, relativo all'art. 16 (contenimento delle spese in materia di impiego pubblico), comma 4 e 5, decreto legge 98/2011.**

Il protocollo in questione, prevede che si possa avviare un **piano triennale** in grado di ridurre i costi del funzionamento della pubblica amministrazione, ristrutturando la stessa pubblica amministrazione, segnatamente il Ministero dell'Economia e delle Finanze, per generare eventuali risparmi. Il 50% degli stessi potrebbe essere destinato ad **incentivi al personale, sulla base dei dispositivi presenti nell'art. 19 della Legge 150** (si darebbe così luogo ad un sistema di incentivazione del Personale non condiviso e non contrattato ma basato sui criteri di valutazione "Brunetta").

Come è evidente, avendolo già dimostrato la spending review, nel concetto di ristrutturazione può entrare anche una riduzione di personale.

Abbiamo valutato i seguenti punti e rischi:

- **il primo inerente, in presenza di un rinnovo dei CCNL di comparto, l'applicazione delle fasce previste nella L. 150, con un sistema di valutazione studiato da Brunetta fuori da qualsiasi dispositivo contrattuale;**
- **il secondo relativo alla possibilità di realizzare risparmi aggiuntivi (comunque non previsti per legge e solo eventuali) derivanti da ristrutturazioni effettuate anche con eventuali riduzioni di personale.**
- **In terzo luogo attualmente sono sconosciute le fonti di risparmio e il loro ammontare, non essendo stato prodotto entro il tempo utile previsto (31 marzo) il cosiddetto piano triennale;**
- **Ultimo punto, ma non per importanza, le eventuali somme sarebbero disponibili non prima del 2016.**

A conclusione di tali valutazioni, a nostro avviso, riteniamo che sussista un margine di rischio troppo alto per il Personale a fronte di benefici tutti incerti. Rammentiamo inoltre che l'eventuale sistema di valutazione che tale piano comporterebbe sarebbe quello che abbiamo sinora contrastato sia per i suoi effetti e sia per la ricaduta discrezionale sul Personale (giudizio soggettivo del dirigente)

Preferiamo quindi fare attualmente affidamento sulle risorse aggiuntive derivanti da attività svolte "per conto di soggetti terzi", come previsto dall' Accordo che abbiamo sottoscritto in data 11 giugno u.s..

Ricordiamo infine che le scriventi OO.SS. continueranno a combattere le norme che penalizzano i lavoratori del Pubblico Impiego, e che comunque non sono contrarie a reperire somme aggiuntive come salario accessorio del personale che però deve essere demandato alla Contrattazione integrativa e non all'applicazione di legge.

Roma, 25 giugno 2013

FP CGIL MEF
Daniele NOLA

UILPA-MEF
Andrea G. BORDINI