



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la Valorizzazione del
Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni

All'On.le Ministra
Paola De Micheli
SEDE
segreteria.ministro@pec.mit.gov.it

e p.c. Al Capo di Gabinetto
ufficio.gabinetto@pec.mit.gov.it

Al Direttore Generale del personale e
degli affari generali
dg.personale@pec.mit.gov.it

Oggetto: Decreto MIT n. 21 del 31.01.2019 - Sistema di misurazione e valutazione della performance. Richiesta di sospensione per discriminazioni con effetti negativi sul benessere organizzativo.

Questo Comitato , con nota n.3 del 7/01/2020 , ha già illustrato le gravi criticità del criterio di valutazione introdotte con Decreto MIT n.21 del 31.1.2019. A seguito della nota dell'OIV prot.1131 del 13.1.2020, si sono aggravati i segnali di malessere e inquietudine del personale, a causa della giustificata percezione di iniquità, noto fattore di stress lavoro-correlato. Risultano inoltre amplificate le tensioni nei rapporti tra colleghi e con i dirigenti, con rischio del collasso del sistema di relazioni e con effetto impattante sull'attività lavorativa.

La percezione di iniquità è legata alle forti penalizzazioni previste per le assenze per malattia, che sono del tutto fisiologiche e che, si ribadisce, creano discriminazioni dirette ed indirette legate ad età e disabilità, tutelate in primis dalla Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità (ratificata dall'Italia con L.18/2009 e dall'Unione Europea), oltre che dall' art.7, c.1 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii. e da ulteriori disposizioni sul lavoro.

La discriminazione indiretta si concretizza quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una situazione di particolare svantaggio una precisa categoria di persone senza giustificato motivo. Le persone più anziane sono infatti maggiormente

soggette a malattie che tendono a durare più giorni e la convalescenza è più delicata; ugualmente, anche la disabilità, nella maggior parte dei casi, genera maggiori malanni. Paradossalmente il dipendente disabile è fortemente penalizzato per la fruizione del congedo per cure per gli invalidi, ai sensi dell'art.7 del D.Lgs.119/2011, che è un congedo riservato ai lavoratori mutilati ed invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% usufruibile per cure oncologiche, fisioterapiche, etc., relative alla patologia invalidante. Pertanto, le persone più anziane e/o con disabilità riceveranno presumibilmente valutazioni più basse, malgrado l'encomiabile comportamento e professionalità nell'ambito lavorativo, con negative ripercussioni economiche e sulla carriera.

Nello specifico, l'art.9, c.2 del D.Lgs. 150/2009 recita: *“La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.”*

Se la norma prevede di valutare in particolare la *“qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”*, è evidente che il legislatore non ha voluto fare riferimento al criterio di assenza/presenza. Le assenze per malattia sono infatti già penalizzate da consistenti decurtazioni economiche (art.71, c.1 del D.L. 112/2008).

È inoltre iniquo che con il sistema di valutazione attuale le assenze per malattia producano gli stessi effetti delle assenze per sospensione per motivi disciplinari.

Il Comitato ribadisce l'importanza, in linea con la legislazione vigente, di considerare il personale sulla base della professionalità, della produttività e degli obiettivi raggiunti, e, nel contempo, suggerisce di riesaminare il criterio di valutazione della performance del personale, che consenta una più serena ed equa valutazione al singolo dirigente anche per l'assegnazione del punteggio massimo e della premialità aggiuntiva.

Per quanto sopra esposto, nel rappresentare l'urgenza, il Comitato auspica la sospensione del decreto in oggetto, al fine di evitare discriminazioni e potenziali connessi contenziosi, a tutela di tutto il personale e dell'Amministrazione, nonché al fine di poter procedere ad una rivisitazione del sistema di valutazione, che non sia lesivo di diritti legittimi tutelati dalla norma, rendendolo maggiormente equo ed efficace nel premiare il merito, aumentare la motivazione, il benessere organizzativo stimolando la produttività, e la collaborazione, sanando, altresì, le altre criticità precedentemente segnalate.

Il Comitato si rende disponibile a lavorare per e con l'Amministrazione, al fine di perseguire un obiettivo condiviso.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Il Presidente
Angela Catanese



Allegati:

- 1) Nota CUG n.3 del 7.01.2020
- 2) Nota OIV n.1131 del 13.01.2020



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la Valorizzazione del
Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni

All'On.le Ministra
Paola De Micheli
SEDE
segreteria.ministro@pec.mit.gov.it

Oggetto: Decreto MIT n. 21 del 31.01.2019 - Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art.7, comma 1, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.

Il Comitato, in virtù dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui all'art.57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e alle Direttive n. 198 del 2011 e n. 2 del 2019, considerato lo stato di malessere del personale e l'imminente attuazione della procedura del sistema di valutazione per l'anno 2019, sottopone all'attenzione della S.V. la problematicità delle modifiche introdotte dal decreto n.21 del 31.1.2019 auspicando un Suo intervento risolutore.

In base agli artt. 2 e 3 del decreto n. 21 del 31.01.2019 il punteggio di risultato di ciascun dipendente viene moltiplicato per un coefficiente che va da 1 a 0,1 e che diventa 0,9 già a partire dall'undicesimo giorno di malattia in un anno, diminuendo così il punteggio iniziale (un numero moltiplicato per il coefficiente 1 resta uguale, moltiplicato per un coefficiente inferiore a 1 produce un risultato inferiore).

Il Comitato ha verificato che la suddetta modifica del sistema di valutazione produce discriminazioni indirette ed è in antitesi con la tutela di diritti fondamentali e dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.

Infatti la modifica penalizza i dipendenti per assenze di malattia giustificate ai termini di legge e in numero assolutamente fisiologico per una popolazione lavorativa di età media di 57 anni, mentre il diritto alla salute è riconosciuto in primis dalla Costituzione italiana come diritto fondamentale ed universale e, pertanto, meritevole di tutela nelle circostanze in cui ricorre la sua lesione e penalizzazione. È inoltre facilmente prevedibile che i dipendenti più avanti con l'età e/o con disabilità otterranno valutazioni mediamente inferiori con un'evidente discriminazione indiretta.

Un'altra criticità è che il nuovo sistema equipara irragionevolmente le assenze per malattia e le aspettative e i congedi non retribuiti alle assenze per sospensione cautelare o sanzione disciplinare.

Infine, il coefficiente di presenza legato a malattia e aspettative e congedi non retribuiti introdotto dal decreto 21/2019 è privo di una base giuridica in quanto non è contemplato né da norme di legge, né dalle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei Ministeri emanate nel dicembre 2017 dal Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per la valutazione della performance che, invero, indicano che la valutazione individuale del personale non dirigente debba basarsi sui risultati e i comportamenti.

Si evidenzia che gli effetti che il decreto produce non sono solo quelli economici per l'attribuzione del FUA (peraltro, è noto che già sussiste la decurtazione economica nei primi 10 giorni di malattia). Più preoccupanti e percepiti come odiosi dai dipendenti appaiono gli effetti giuridici in termini di progressioni di carriera e mobilità. In casi estremi la modifica al sistema di valutazione introdotta dal decreto in parola può comportare la mobilità e addirittura il licenziamento del dipendente nonostante un comportamento integerrimo e la massima efficienza in servizio.

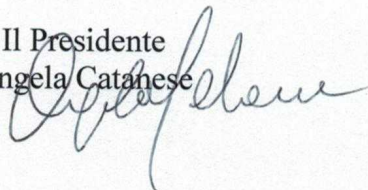
Il Comitato ribadisce l'importanza di valutare il personale sulla base della professionalità, della produttività e degli obiettivi raggiunti e non sulla mera presenza.

Per tutte le considerazioni sopra esposte il Comitato, a tutela di tutto il personale e dell'Amministrazione, chiede una sospensione degli effetti del decreto in oggetto, nelle more di uno studio approfondito teso ad una rivisitazione che non sia lesiva dei diritti legittimi e produca un sistema di valutazione maggiormente equo ed efficace nel premiare il merito e stimolare la produttività. Il Comitato auspica inoltre che siano sanate le altre criticità del vigente sistema di valutazione già evidenziate più volte in passato e non affrontate dal decreto 21/2019.

Il Comitato si rende disponibile a lavorare per e con l'Amministrazione al fine di perseguire un obiettivo condiviso.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Il Presidente
Angela Catanese





Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la Valorizzazione del
Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni

All'On.le Ministra
Paola De Micheli
SEDE
segreteria.ministro@pec.mit.gov.it

Oggetto: Decreto MIT n. 21 del 31.01.2019 - Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art.7, comma 1, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.

Il Comitato, in virtù dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui all'art.57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e alle Direttive n. 198 del 2011 e n. 2 del 2019, considerato lo stato di malessere del personale e l'imminente attuazione della procedura del sistema di valutazione per l'anno 2019, sottopone all'attenzione della S.V. la problematicità delle modifiche introdotte dal decreto n.21 del 31.1.2019 auspicando un Suo intervento risolutore.

In base agli artt. 2 e 3 del decreto n. 21 del 31.01.2019 il punteggio di risultato di ciascun dipendente viene moltiplicato per un coefficiente che va da 1 a 0,1 e che diventa 0,9 già a partire dall'undicesimo giorno di malattia in un anno, diminuendo così il punteggio iniziale (un numero moltiplicato per il coefficiente 1 resta uguale, moltiplicato per un coefficiente inferiore a 1 produce un risultato inferiore).

Il Comitato ha verificato che la suddetta modifica del sistema di valutazione produce discriminazioni indirette ed è in antitesi con la tutela di diritti fondamentali e dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.

Infatti la modifica penalizza i dipendenti per assenze di malattia giustificate ai termini di legge e in numero assolutamente fisiologico per una popolazione lavorativa di età media di 57 anni, mentre il diritto alla salute è riconosciuto in primis dalla Costituzione italiana come diritto fondamentale ed universale e, pertanto, meritevole di tutela nelle circostanze in cui ricorre la sua lesione e penalizzazione. È inoltre facilmente prevedibile che i dipendenti più avanti con l'età e/o con disabilità otterranno valutazioni mediamente inferiori con un'evidente discriminazione indiretta.

Un'altra criticità è che il nuovo sistema equipara irragionevolmente le assenze per malattia e le aspettative e i congedi non retribuiti alle assenze per sospensione cautelare o sanzione disciplinare.

Infine, il coefficiente di presenza legato a malattia e aspettative e congedi non retribuiti introdotto dal decreto 21/2019 è privo di una base giuridica in quanto non è contemplato né da norme di legge, né dalle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei Ministeri emanate nel dicembre 2017 dal Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per la valutazione della performance che, invero, indicano che la valutazione individuale del personale non dirigente debba basarsi sui risultati e i comportamenti.

Si evidenzia che gli effetti che il decreto produce non sono solo quelli economici per l'attribuzione del FUA (peraltro, è noto che già sussiste la decurtazione economica nei primi 10 giorni di malattia). Più preoccupanti e percepiti come odiosi dai dipendenti appaiono gli effetti giuridici in termini di progressioni di carriera e mobilità. In casi estremi la modifica al sistema di valutazione introdotta dal decreto in parola può comportare la mobilità e addirittura il licenziamento del dipendente nonostante un comportamento integerrimo e la massima efficienza in servizio.

Il Comitato ribadisce l'importanza di valutare il personale sulla base della professionalità, della produttività e degli obiettivi raggiunti e non sulla mera presenza.

Per tutte le considerazioni sopra esposte il Comitato, a tutela di tutto il personale e dell'Amministrazione, chiede una sospensione degli effetti del decreto in oggetto, nelle more di uno studio approfondito teso ad una rivisitazione che non sia lesiva dei diritti legittimi e produca un sistema di valutazione maggiormente equo ed efficace nel premiare il merito e stimolare la produttività. Il Comitato auspica inoltre che siano sanate le altre criticità del vigente sistema di valutazione già evidenziate più volte in passato e non affrontate dal decreto 21/2019.

Il Comitato si rende disponibile a lavorare per e con l'Amministrazione al fine di perseguire un obiettivo condiviso.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Il Presidente
Angela Catanese

