



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

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dip. Funzione Pubblica

Ufficio valutazione della Performance

c.a. dott.ssa Rosaria Giannella

ROMA

r.giannella@governo.it

segreteria.uvp@governo.it

OGGETTO: Decreto MIT n. 21 del 31.01.2019 - Sistema di misurazione e valutazione della performance. Richiesta di esame e verifica per discriminazioni con effetti negativi sul benessere organizzativo e per discrasie con la normativa di settore.

Questo Ministero ha adottato, di recente, il decreto in oggetto (D.M. 21/2019) e con circolare (OIV n.1131 del 13.1.2020) ha apportato alcune modifiche al sistema previgente, prevedendo, fra l'altro, una notevole penalizzazione della *performance* individuale legata alle assenze sostanzialmente per malattie e per congedo straordinario per cure degli invalidi, che peraltro vengono assimilate alle assenze per sospensione dal servizio e per sanzioni disciplinari.

Il tutto è avvenuto con il dissenso unanime del CUG MIT e delle OO.SS.

Tale sistema di valutazione, al variare delle assenze, comporta l'assegnazione di un punteggio individuale della *performance* da 75 a 0 a partire da 11 giorni di assenza nell'anno, penalizzando fortemente il personale, con un criterio meramente quantitativo; ciò in palese contrasto con la norma (D.Lgs. 150/2009 art.9 comma 2 lettera b, linee guida P.C.M. Dip. F.P.), che prevede per la misurazione e valutazione della *performance* individuale, rispetto al contributo alla *performance* organizzativa, esclusivamente "la **qualità** del contributo" reso dal personale non dirigente.

È evidente che il legislatore ha voluto espressamente precisare di **non** fare riferimento ad alcun criterio quantitativo e quindi a quello della assenza/presenza, ma ad un criterio che valorizzi il **merito** attraverso il raggiungimento di risultati mediante idonei comportamenti, contributi e competenze, essendo inoltre le assenze per malattie già penalizzate da consistenti decurtazioni economiche (D.L. 112/2008 art.71 comma 1 convertito in Legge 133/2008).

Attraverso un'errata interpretazione ed attuazione della norma, con tale criterio si potrebbe configurare, per il personale, un insufficiente rendimento causato dal protrarsi di assenze per malattie, non dipendenti dalla propria volontà, in tre anni consecutivi, che, ai sensi del D.Lgs. 165/2001 art. 55 quater comma 1 lett. f-quinquies, comporta l'irrogazione del licenziamento disciplinare.

A seguito della citata circolare dell'OIV MIT si sono aggravati i segnali di malessere ed 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, comma 1 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii. e da ulteriori norme 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, come nel caso dei dipendenti del MIT con un'età media di 57 anni, 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, previsto dall'art.7 del D.Lgs.119/2011, che, come noto, è un congedo riservato ai lavoratori mutilati e 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.

Inoltre le vigenti norme sulla *performance* prevedono di collegare la valutazione a variabili diverse dalle assenze/presenze, facendo così venire meno l'adozione del criterio delle assenze con conseguente discriminazione.

Si evidenzia che il punto 3.1 *Prevenzione e rimozione delle discriminazioni* della Direttiva della Presidenza del Consiglio n.2/2019 recita: "*La violazione di questi divieti (di discriminazione diretta e indiretta)... comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.*"

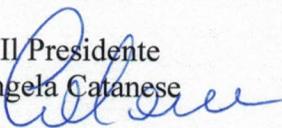
È inoltre iniquo che con il sistema di valutazione attuale le assenze per malattia producano gli stessi effetti delle assenze per sospensione per motivi disciplinari.

In definitiva questo Comitato, non avendo riscontro dal MIT sulla problematica e tenuto conto dell'urgenza, si rivolge a codesto Dipartimento al fine di acquisire una valutazione di quanto rappresentato e, ove possibile, di interloquire con gli Uffici competenti di questo Ministero per la sospensione del D.M. in oggetto.

Si auspica ogni successiva opportuna iniziativa finalizzata ad evitare discriminazioni e potenziali connessi contenziosi, a tutela di tutto il personale e dell'Amministrazione, nonché al fine ultimo di procedere ad una rivisitazione del criterio di valutazione, che non sia lesivo di diritti legittimi tutelati dalla norma, rendendolo maggiormente equo ed efficace nel premiare il merito, aumentando la motivazione ed il benessere organizzativo, stimolando la produttività e la collaborazione nonché sanando, altresì, le altre criticità dello stesso sistema di valutazione.

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: D.M. MIT 21/2019, Circ. OIV MIT n.1131 del 13.1.2020, note CUG.