



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.

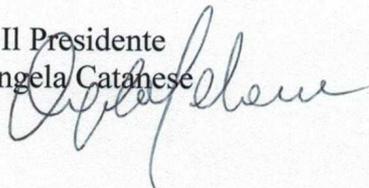
Il Comitato ribadisce l'importanza di valutare il personale sulla base della professionalità, della produttività e degli obiettivi raggiunti e non sulla mera presenza.

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

