



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

Allegati: 1

All'On. Ministro

e, p.c.

Al Capo di Gabinetto
Ai Capi Dipartimento
Al Direttore Generale
della D.G. AA.GG. e Personale
All'O.I.V.
Alle OO.SS.
Alle R.S.U.

Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri Dipartimento per le Pari
opportunità

Oggetto: D.M. n. 21 del 31/01/2019 - MIT - Aggiornamento sistema di misurazione e valutazione.

Alla luce della pubblicazione e registrazione alla Corte dei Conti del Decreto in oggetto indicato, questo Comitato Unico di Garanzia, quale organismo di supporto all'Amministrazione ai sensi della Direttiva n. 198 del 2011, ha verificato che le modifiche introdotte al sistema di valutazione producono evidenti discriminazioni e sono in antitesi con i principi di pari opportunità e benessere organizzativo.

Si ravvisa anzitutto che il diritto alla salute è un diritto 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.

In particolare, si nota che le disposizioni del decreto ministeriale che considerano le assenze per malattia, le aspettative ed i congedi non retribuiti in misura pari alle sospensioni cautelari dal servizio obbligatorie e facoltative, nonché i periodi di sospensione dal servizio per sanzioni disciplinari (art. 3, comma 2, lettere c e d), di fatto inducono alla conseguente considerazione: le assenze per malattia o per aspettativa non retribuita, anziché essere garantite e tutelate, vengono invece penalizzate dal sistema di valutazione alla stregua di quelle relative alle sanzioni inflitte al dipendente ritenuto responsabile di presunti comportamenti illeciti o fraudolenti.

Si sostiene che l' assenza per malattia, costituendo fattispecie giuridica tutelata in tutte le sue declinazioni, in quanto assenza legittima, sia soggetta alle sole eccezioni di applicazione dei rimedi giuridici previsti dalle norme legislative e contrattuali, ai fini esclusivi di accertare, prevenire e controllare eventuali abusi di tale diritto.

Inoltre, si evidenzia che la valutazione della performance produce rilevanti effetti giuridici e non soltanto effetti economici. Al riguardo, si precisa che gli effetti economici risultano correlati al dettato legislativo che stabilisce già, in caso di assenze per malattia, una decurtazione economica, che grava sul trattamento economico accessorio del dipendente per la fruizione dei primi 10 giorni consecutivi del periodo di malattia.

Pertanto il D.M. n. 21 del 31.1.2019, che modifica il precedente criterio di valutazione del personale del MIT, introducendo un coefficiente di presenza, peraltro non tassativamente previsto neppure dall'attuale testo vigente dall'art. 9 del D.lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale), per le disposizioni in esso contenute attinenti all'applicazione di tale coefficiente, considerando le assenze tanto per malattia quanto per aspettativa e congedi non retribuiti come elemento che incide sulla performance, produce discriminazioni nei confronti dei dipendenti che fruiscono correttamente di assenze previste e disciplinate da istituti normativi che ne garantiscono e tutelano i relativi diritti. Attribuendo a tali dipendenti un minor punteggio di valutazione, gli stessi saranno collocati in posizioni penalizzanti ai fini di ogni futura ed eventuale valutazione comparativa, impiegabile per il riconoscimento di diritti economici e non (progressioni economiche, interPELLI, incarichi retribuiti o meno). Si ricorda inoltre che il manuale operativo per il sistema di valutazione del personale, allegato al decreto stesso, già produce discriminazioni nei confronti di qualsiasi tipo di assenza legittima e giustificata. Infatti, in caso non si raggiunga un limite minimo di 30 giorni di presenza ai sensi del punto 2.2, non è prevista neppure la valutazione dei comportamenti organizzativi: in tali casi, la valutazione si baserebbe solo sul coefficiente di presenza.

Si aggiunge altresì che l'applicazione del coefficiente legato alla presenza ad altre fattispecie di assenze indicate dal decreto (art.3 comma2, lettera b) risulta incoerente con il vigente CCNL (come ad esempio le assenze disciplinate dall'art. 45- tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche) e si pone in contrasto con i principi costituzionali di eguaglianza e di non discriminazione.

Si consideri che, prima dell'emanazione del decreto in oggetto, i coefficienti che erano previsti e applicati, ai fini della valutazione, erano rappresentati dal risultato raggiunto dall'intera unità organizzativa alla quale il dipendente era assegnato e dal comportamento (per quest'ultimo non si considerava la presenza ma, rispetto al dettato dell'art.9, c. 2 lettera b del D.Lgs. 150/2009, solo i comportamenti organizzativi e non anche il contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi, le competenze e i comportamenti professionali).

Per tutte le considerazioni sopra esposte (ed anche indicate con note n. 15 del 04/12/2018 e n. 12 del 08/01/2019, con le quali il CUG ha espresso parere negativo), questo Comitato Unico di Garanzia, in virtù dei propri compiti istituzionali, consultivi, propositivi e di verifica (richiamati nella Direttiva n. 198 del 2011 della PCM), propone anche per il sistema di valutazione dei dipendenti - appartenenti alla 1^a 2^a e 3^a area - e non solo per i dirigenti, di ripristinare il calcolo di coefficiente di presenza adottato nel precedente sistema di valutazione in vigore fino al 2018 e, nelle more, propone la sospensione del decreto in oggetto.

Con l'occasione, si ribadiscono le proposte di modifica del sistema di cui alla precedente corrispondenza e in particolare alla nota n.21 del 15.6.2015.

Roma, 20-05-2019

Il Comitato Unico di Garanzia

