



PARERE N.10 DEL 7 aprile 2026

Prot. n. 87176 del 7 aprile 2026

Oggetto: Criteri di calcolo della performance a favore del personale tecnico- amministrativo.

Il/La signor/a, appartenente al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, inquadrato/a come collaboratore/trice, con istanza del 30 marzo 2026 ha chiesto l'intervento del Garante in termini di mediazione e di verifica interpretativa a riguardo dei criteri di calcolo della performance nella procedura PEA 2025 che sono stati a lui/lei applicati.

L'istante presta servizio nell'Università di Firenze dal 16 gennaio 2023 in mobilità dalla Scuola Nazionale Superiore ed è stato/a ammesso/a per tre anni di servizio (2022-2024) alla valutazione della performance da parte dell'Ateneo, con applicazione di criteri di calcolo che, a suo avviso, violano il principio di valorizzazione del merito professionale, poiché per l'anno 2022, non essendo ancora in forza all'Ateneo, non è stato in concreto valutato il livello della sua performance nel precedente incarico, ma per i tre anni è stato comunque applicato il divisore fisso tre sul calcolo della media nel triennio. Ciò ha portato ad un abbassamento considerevole della sua media, tenuto conto che le valutazioni precedenti a suo favore erano superiori al 90%, così come verificatosi anche con l'ateneo per gli anni 2023-2024.

L'istante chiede che sia favorita una composizione della vicenda che contemperi il suo merito professionale con le esigenze dell'amministrazione in termini di ragionevolezza ed equità.

Da un punto di vista strettamente giuridico si tratta di confutare gli elementi a sostegno dell'istante con i motivi che la direzione generale ha partecipato con il rigetto del reclamo. L'interessato/a richiamava a suo sostegno l'art. 3 punto 2 lett.a) del Contratto Collettivo Integrativo del 6 novembre 2025 dell'Ateneo, sulle progressioni economiche all'interno delle aree, laddove si afferma che "in caso di eventi che interrompono la carriera e/o ingressi/cessazioni in corso d'anno la media verrà riproporzionata".

Il Garante



Gli ingressi in corso d'anno previsti in questa disposizione costituiscono una fattispecie diversa rispetto a quella che coinvolge l'istante, poiché è altro dalla considerazione e valutazione di un percorso (l'anno 2022) svolto in altra amministrazione. Pertanto, non si può neanche ipotizzare un'interpretazione in analogia.

L'istante e la direzione area Persone e Organizzazione fanno letture diverse rispetto a norme evocate da entrambi.

Rispetto all'art. 86 comma 2 lett.d) del CCNL del 18 gennaio 2024 l'amministrazione sottolinea che la graduatoria deve essere determinata sulla base della "media delle ultime tre valutazioni individuali... conseguite presso l'unità operativa ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione". Per quanto chiara questa disposizione del CCNL non disciplina la fattispecie di nostro interesse, tanto che in argomento si è materializzato il parere ARAN CFL 123, che l'istante richiama nella parte in cui si afferma che "in base alla disciplina generale dell'istituto della mobilità il rapporto di lavoro del/la dipendente, instaurato originariamente presso l'istituto di provenienza, prosegue senza soluzione di continuità presso l'ente di destinazione con gli stessi contenuti e caratteristiche e con la garanzia anche del trattamento giuridico ed economico già in godimento".

L'amministrazione invece valorizza un'altra parte del parere dove si afferma "che solo ciascun ente possa stimare se, ai fini della valutazione della performance individuale del triennio... possa essere considerata, per i dipendenti provenienti da una procedura di mobilità, anche l'esperienza maturata presso l'amministrazione di provenienza".

Partendo da questa autonomia che verrebbe riconosciuta all'ente, l'amministrazione richiamando l'art.3 CCI ritiene che per il personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari il punteggio derivi dalla valutazione "misurata secondo il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni (SMVP) adottato dall'Ateneo".

A parere dello scrivente si deve partire preliminarmente dal dato pienamente acquisito che si accede alla valutazione della performance sulla base del maturato triennio di servizio.

Il problema centrale è costituito dalla parziale eccentricità della presenza di un anno di servizio svolto presso altra amministrazione che bisogna decidere come e se debba essere valutato ai fini



della performance. Ciò non è esplicitamente contemplato dal CCNL e nemmeno dal CCI, mentre l'Ateneo tende, in particolare, a sottolineare che i sistemi di valutazione delle diverse pubbliche amministrazioni “possono essere non compatibili o non equiparabili con il SMVP dell'Ateneo”, tanto da creare l'impossibilità tecnica e giuridica di integrare sistemi di misurazione eterogenei.

Quest'ultimo aspetto è il punto nodale della questione: il contrasto tra le esigenze organizzative derivanti dallo specifico sistema di valutazione dell'Ateneo e il diritto dell'istante a vedere riconosciuta compiutamente la propria prestazione per tutto il triennio.

Il parere ARAN citato, oltre, come è noto, a non avere carattere vincolante e a non costituire interpretazione autentica, in effetti non indica una soluzione rinviando alle scelte delle Università. Appare nel succitato contrasto che le pur comprensibili ragioni organizzative comportano una lesione del diritto dell'operatore/trice a vedere riconosciuto il principio sancito dall'art. 7 del D.lgs. N.165 del 2001 (“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità... nella formazione professionale, nelle promozioni...”).

Il metodo di valutazione della performance come tale non può creare una disparità di trattamento tra operatori/trici che hanno svolto nel triennio la loro attività nell'amministrazione pubblica anche all'interno di processi di mobilità. Appare francamente viziato da illogicità il considerare l'attività prestata nell'ente di provenienza ai fini della maturazione del triennio utile alla performance e poi utilizzare il divisore tre senza alcuna considerazione di questo anno ab externo.

Pur comprendendo le preoccupazioni dell'Ateneo si propone di riconsiderare la valutazione della performance dell'istante invitandolo/a, in un'ottica di mediazione tra le parti, ad accettare con applicazione del numeratore 3 una valutazione eguale a quella meno positiva dei due anni successivi. Si tratterebbe di un intervento in termini di equità con la rinuncia dell'istante all'aspirazione ad una valutazione massima o comunque più elevata.

Questo contemperamento eviterebbe la disparità di trattamento nei confronti degli altri operatori. Per il futuro è il caso di segnalare che la questione in via generale potrebbe essere affrontata attivando ex art.49 D.lgs. n.165 del 2001 la procedura tesa a richiedere un'interpretazione autentica del citato art.3 del CCI tra Ateneo e parte sindacale, al fine di garantire, in avvio di rapporto di



impiego con l'Università, opportune istruzioni all'operatore/trice affinché possa essere valutata con il SMVP dell'Ateneo la sua prestazione resa presso altro ente, sempre se non sia possibile attivare regole condivise con l'amministrazione di provenienza.

Il presente parere viene trasmesso alla Rettrice, al Direttore generale, al Direttore dell'area Persone e Organizzazione, all'istante.

Firenze,

f.to Il Garante

Dott. Carmelo Cantone

"Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.lgs. n. 39/1993"

"L'originale della presente dichiarazione è conservata presso l'Ufficio del Garante dell'Università di Firenze"