



Università  
degli Studi di  
Messina

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
DELLE RISORSE UMANE

A Tutto il Personale Tecnico  
Amministrativo

e, p.c.:

Comitato Unico di Garanzia  
Dirigente Dipartimento  
Amministrativo "Bilancio e Finanze"

**Oggetto:** Performance individuale del Personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo - Chiarimenti sulle modalità di determinazione dei giorni di servizio effettivo ai fini della valutabilità del personale in relazione alle previsioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

1. Come noto, la performance individuale rappresenta l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dal dipendente che opera all'interno dell'Amministrazione corre l'obbligo di rammentare che il meccanismo di valutazione, nel pubblico impiego, trova fondamento normativo sia nel D.lgs. n. 165/2001 che nel D.lgs. 150/2009, che rimanda alla definizione di specifici criteri di misurazione legati all'effettivo servizio prestato ed è, da ultimo, oggetto di ulteriore ridefinizione da parte della direttiva ministeriale firmata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, c.d. Direttiva Zangrillo "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*".
2. Ciascun Ente, entro la cornice di principi posta dalla normativa nazionale, stabilisce i parametri di applicazione con riferimento al servizio prestato valutabile attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. Fermo restando quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026 dell'Ateneo — validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26/01/2026 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30/01/2026, si ritiene opportuno chiarire, anche alla luce delle considerazioni formulate dal Comitato Unico di Garanzia i criteri applicativi in ordine alla disciplina della valutazione della performance individuale nei casi di congedo di maternità e paternità, fornendo un'interpretazione evolutiva in linea con le esigenze di piena tutela della genitorialità, in un'ottica di *favor laboratoris*, con riferimento altresì alle valutazioni relative all'anno 2025.
4. A tal proposito, pertanto, si precisa che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nella parte in cui concerne la performance individuale, tra le assenze che non pregiudicano la valutazione, include anche i congedi di maternità/paternità.
5. E' appena il caso di accennare che l'art. 9, comma 3, del D.lgs. 150/2009 stabilisce che "*nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale*". Pertanto, i citati periodi di congedo non incideranno negativamente nella valutazione finale dei risultati raggiunti dal dipendente.

Peraltro, anche la più recente giurisprudenza, ridisegnando in parte i criteri per l'attribuzione della premialità, sottolinea espressamente che i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale nonché i riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.lgs. 150/2009 "*non possono avere incidenza negativa sul trattamento retributivo complessivo degli interessati*" (sentenza Cassazione 28/11/2019, n. 31137) ed altresì che la determinazione del premio di risultato deve necessariamente avvenire equiparando le assenze per congedo per maternità, permessi

parentali e per malattia dei figli, alla presenza in servizio (Corte d'Appello di Torino, sentenza n. 937/2017 del 10/01/2018).

6. Alla luce di quanto esposto, a chiarimento di quanto previsto nel documento di SMVP 2026, ai fini della valutazione della performance le assenze per congedo per maternità/paternità, i permessi parentali e per malattia dei figli sono equiparati al servizio prestato

Il Direttore Generale  
Pietro Nuccio  
*(Firmato digitalmente)*