

Le note caratteristiche (o giudizi di valutazione professionale), nel settore del credito di Mario Meucci

1. Il processo formativo delle note caratteristiche

Le cd. note caratteristiche (o giudizi di valutazione della prestazione professionale) – pressoché inesistenti in qualsiasi altro settore produttivo/industriale del comparto privato - sono state mutate, per i lavoratori del settore del credito, dal pubblico impiego, a conferma delle evidenti analogie di burocratica movenza di larga parte delle aziende bancarie. Hanno come scopo quello di assicurare una continuità temporale a scolastiche (e poco trasparenti, talora del tutto oscure) tecniche di valutazione del personale, le cui risultanze - sotto forma di giudizi sintetici graduati tra prestazione “insufficiente”, “mediocre”, “buona”, di “livello elevato/ottima”, accompagnati da una sintetica motivazione - vengono notificate per iscritto dalle aziende, con periodicità annuale, al personale con qualifica di quadro o impiegatizia, entro il primo quadrimestre dell’anno successivo a quello cui le prestazioni si riferiscono.

Imbattendoci - dopo pregresse esperienze nel settore industriale - nella realtà del settore creditizio e trattando della tematica della valutazione delle risorse umane nel settore bancario, al riscontro di situazioni a dir poco sorprendenti, scrivemmo, in un articolo redatto nel lontano 1984 ⁽¹⁾, che *«la valutazione delle prestazioni (troppo spesso scambiata con la valutazione dei prestatori, tant'è che nelle c.d. schede di valutazione abbiamo reperito sospetti fattori soggettivi, quali "aspetto e modi" e simili), si attualizza annualmente attraverso un flusso mimetico di informazioni cartolari tra i Capi diretti e i burocratici Servizi del personale, che passa sopra la testa dei singoli dipendenti, grandi assenti loro malgrado. Infatti, come ha rilevato una ricerca ⁽²⁾, finalizzata all'ambizioso intento di far prendere “progressiva coscienza all'istituzione bancaria che essa dovrà essere gestita come vera e propria impresa, in tutte le sue più ampie accezioni, non esiste (...) nel sistema bancario l'abitudine ad usare il colloquio di valutazione come strumento di confronto tra capo e collaboratore e di sviluppo professionale di quest'ultimo”. E' appunto cura e scrupolo di queste strutture che allevano dirigenti in mezze maniche evitare ai Responsabili di struttura il fastidio della chiarificazione con i "subordinati" e l'impegno didattico connotato allo scambio dialettico, evidenziante deficienze, lacune, esigenze di miglioramento o sfociante in apprezzamenti. La ricerca sopracitata evidenzia come i moderni sistemi di gestione delle risorse sembrino non aver varcato ancora le scale di marmo di queste strutture, poiché gli è di freno una cultura che fa loro apparire il metodo della "spiegazione" in contraddittorio come perdita di potere piuttosto che renderglielo apprezzabile come indispensabile ed indifferibile strumento per lo sviluppo e la maturazione di quella professionalità che deve imperiosamente essere portata in emersione, non foss'altro che per essere oramai allo spirare i tempi dei grossi margini (o delle c.d. "vacche grasse") che ne potevano anche rendere non necessaria l'utilizzazione (che, invece, s'impone al subentrare dell'epoca dell'efficienza e della competitività)».*

Queste considerazioni critiche sembrerebbero, tuttavia, non essere più attuali o quanto meno in via di superamento – almeno formalmente – per effetto di impegni gestionali (e sempreché gli stessi siano in concreto attualizzati) assunti dalle strutture bancarie per effetto di talune formulazioni reperibili nei Ccnl sottoscritti nel nuovo secolo, ove si trova asserito, (all’art. 74, comma 3, del CCNL 31/3/2015, normativamente riconfermato dagli accordi di rinnovo successivi, compreso l’ultimo del 2019), che *«Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall’impresa e delle linee adottate dall’impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo».*

Entriamo, ora, nel merito del tema che dà titolo all'articolo: le note caratteristiche, conseguenti all'opaco processo di valutazione delle prestazioni del personale ⁽³⁾.

2. Giudizi sintetici conseguenti alla valutazione della prestazione resa nell'anno

Come abbiamo sinteticamente anticipato, per i Quadri direttivi e i dipendenti delle cd. aree professionali (cioè gli impiegati), le note caratteristiche vengono annualmente redatte dai loro Responsabili e notificate tramite i cd "giudizi sintetici" espressi con l'essenziale, quanto stringata, aggettivazione graduata tra " *insufficiente*" e " *ottimo*".

Così dispone, al riguardo, l'art. 75 del precitato CCNL: «1. *L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo. 2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce*».

Il comma 5, del citato art. 75, sancisce, poi, la non spettanza di una sostanziosa componente retributiva annuale (denominata Premio di rendimento e/o di produttività) così disponendo: «*L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, nonché l'elemento di garanzia retributiva, non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo*».

Seguono i commi 6,7,8 dell'art.75, i quali accordano al lavoratore la facoltà di ricorso, in caso di dissenso dal giudizio negativo ricevuto, facoltà così formulata:

«6. *Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.*

7. *L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.*

8. *Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio*».

Dispone poi il 4 comma, sempre del già citato art. 75, che «*Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento – agli effetti degli automatismi, del premio aziendale, dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato*».

2. Obbligo di motivazione della nota di qualifica o giudizio sintetico

Nei CCNL del settore creditizio antecedenti a quello vigente – cioè a dire in quelli stipulati negli anni '80 - '90 del secolo oramai decorso - era carente il diritto del prestatore di lavoro, al quale fosse stato attribuito un giudizio inferiore a quello in precedenza assegnatogli, di ottenere che gli venissero notificati i **motivi** del cd. "declassamento della qualifica" (diritto ora accordato ma pur sempre circoscritto nell'ambito della precitata "**sintetica motivazione**").

La carenza contrattuale in ordine al diritto alla motivazione, in ipotesi di assegnazione di un giudizio deteriore rispetto a quello in precedenza ricevuto nell'anno precedente, venne tuttavia colmata, a suo tempo, dalla Cassazione – per il tramite di sentenze attivate da ricorsi di lavoratori insoddisfatti del *modus operandi* dell'azienda datrice di lavoro - la quale giunse, correttamente, a qualificare la motivazione una specificazione del più generale principio che obbliga le parti del rapporto al rispetto dei principi di correttezza e buona fede (ex artt. 1175 e 1375 c.c.).

Ne sortì la conseguenza obbligata per le aziende di recepire l'onere della motivazione nelle successive formulazioni contrattuali del settore del credito, sia per permettere ai lavoratori il controllo sulla regolarità dell'esercizio dei poteri discrezionali del datore di lavoro sia per rendere possibile al magistrato, eventualmente investito del contenzioso, il sindacato giudiziale sulla valutazione delle prestazioni professionali redatta, negativamente per il lavoratore, dall'azienda.

In una serie di decisioni della Cassazione ⁽⁴⁾ e di merito ⁽⁵⁾, venne affermato il seguente principio di portata generale, in ordine all'obbligo datoriale di motivazione: «*Anche con riguardo alle note di qualifica (o note caratteristiche) dei dipendenti delle aziende di credito trova applicazione il principio secondo cui **il datore di lavoro ha l'obbligo di motivare i suoi provvedimenti onde consentire al dipendente ed eventualmente, in sede contenziosa, all'autorità giudiziaria, il sindacato in ordine al rispetto degli obblighi di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.**, i quali implicano il divieto di perseguire intenti discriminatori o di ritorsione e di determinarsi sulla base di motivi irragionevoli...*».

I più recenti CCNL del settore, oltre al vigente – si sono astenuti dal definire a livello nazionale i criteri di valutazione professionale del personale, delegando alle aziende la loro fissazione in concreto, quindi limitandosi a predeterminarli in maniera, per così dire orientativa o esemplificativa. Dispone, infatti, l'art. 74, comma 2, del vigente CCNL che «*Le Parti nazionali convengono, **a titolo esemplificativo**, che idonei elementi di valutazione professionale – i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle imprese in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici – sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni*».

La delega assegnata alle singole aziende ha dato luogo alla creazione di un panorama piuttosto variegato al riguardo, tuttavia l'indicazione a livello nazionale di criteri di natura esclusivamente professionale dovrebbe aver avuto il merito di bandire dalle schede di valutazione quei criteri estranei alla prestazione professionale da noi, a suo tempo visionati nelle schede di valutazione di talune aziende bancarie, sintetizzati in “aspetto e modi” e similari.

Va poi evidenziato come si verifichi spesso che le note di qualifica e/o i giudizi sintetici - che si estrinsecano di norma in dizioni decrescenti, di simile formulazione: "prestazioni di rilievo", "prestazioni buone", "prestazioni adeguate", "prestazioni mediocri", "prestazioni inadeguate" - siano attribuiti senza che vengano indicate, menzionate (*id est*, motivate in maniera circostanziata) le ragioni ed i fatti specifici idonei a giustificare, per la loro ricorrenza più o meno reiterata nell'arco annuale, i giudizi deteriori assegnati dai Capi di struttura a taluni collaboratori.

In altri casi, sebbene più raramente, le ragioni o le motivazioni del giudizio notificato (tramite le sintetiche dizioni sopra riferite) vengono dal Responsabile verbalizzate unilateralmente nella scheda di valutazione - poi inserita all'insaputa del dipendente nella di lui “cartella personale” - senza che siano comunicate o discusse con il destinatario diretto del giudizio e senza che sia consentito a quest'ultimo di poter far registrare la propria opinione di conformità o di motivato dissenso nella scheda stessa.

Nel primo caso ipotizzato – ricorrente in via prevalente - di carenza della "motivazione" (**intesa come indicazione e notifica al lavoratore di fatti idonei a consentirgli di rendersi conto delle ragioni del giudizio assegnatogli e, in caso di negatività, poter controbattere con ricorso alla Direzione generale o centrale**), la nota caratteristica/giudizio sintetico sono state dichiarate nulle dal magistrato del lavoro, investito del contenzioso da parte del lavoratore dissenziente ⁽⁶⁾.

Nel secondo caso, invece, in cui i fatti determinativi di un giudizio di “*inadeguata prestazione professionale*” - assegnato dal Responsabile aziendale al dipendente – sono stati semplicemente annotati/verbalizzati nella scheda di valutazione senza comunicazione

alcuna e tantomeno contraddittorio con il dipendente, la magistratura ha, correttamente, preteso che (in caso di ricorso in giudizio) tali fatti - salva l'acquiescenza del prestatore di lavoro - siano comprovati dall'azienda e trovino riscontro in sede dibattimentale, altrimenti risolvendosi in mere affermazioni di parte.

Al riguardo - con riferimento alla correlazione tra note di qualifica/giudizio sintetico e premio di rendimento (e di produttività) - la giurisprudenza ha statuito che: *«posto che la contrattazione collettiva affida alle valutazioni dell'impresa sulla qualità della prestazione obiettivamente espressa, l'incremento della retribuzione contrattuale tramite l'attribuzione del premio di rendimento (e di produttività, ndr), **in caso di contestazione giudiziale di tali valutazioni da parte del dipendente, l'imprenditore deve dare puntualmente conto degli elementi di fatto sulla base dei quali la valutazione medesima si è formata, sia in termini di massima esplicitazione che di prova**»* ⁽⁷⁾.

Anche la dottrina, che si è occupata dell'onere della prova nel diritto del lavoro, ha evidenziato come gravi sul datore di lavoro che effettua la valutazione del dipendente ai fini dell'attribuzione della nota di qualifica/giudizio sintetico, l'onere di provare le ragioni che la sorreggono. Per principio generale, infatti, allorché l'esercizio di un potere del datore di lavoro sia subordinato all'esistenza di determinati presupposti (nella specie, aver effettuato la valutazione con buona fede e correttezza), grava su chi ha esercitato quel potere l'onere di provare la situazione legittimante. Viceversa l'onere di provare un addotto carattere discriminatorio di un atto o giudizio - cioè l'illiceità del motivo - in ragione di un'asserita persecutorietà o ritorsione dell'atto, è a carico di chi lo deduce (cioè il dipendente).

In ordine ai non trasparenti comportamenti dei Responsabili aziendali sulle valutazioni dei dipendenti rifluenti in schede, note di qualifica e giudizi più o meno sintetici, si è espresso, a più riprese il Garante privacy, inizialmente con una prima decisione del 2 giugno 1999 ⁽⁸⁾, seguita da successive conformi, la quale sancì - a confutazione dell'opposta tesi di una azienda di credito - il principio generale dell'accessibilità alla cognizione della nota di qualifica da parte del lavoratore di essa destinatario, in quanto "dato personale" di cui alla L. n. 675/1996.

Così motivando: *«**Le note di qualifica (o note caratteristiche) utilizzate dalle aziende a fini gestionali - e, talora procedimentalizzate nei contratti collettivi di lavoro - possiedono le caratteristiche di "dato personale", essendo strutturate in giudizi (più o meno discrezionali) basati tuttavia su fatti o comportamenti storicamente determinati compiuti dai lavoratori valutati. Pertanto le stesse - a conclusione della procedura di valutazione e quindi non in itinere, cioè a dire non nelle fasi di preparazione delle note di qualifica o delle schede di valutazione - sono accessibili agli interessati ai sensi della legge n. 675 quali 'dati personali', con la precisazione che per i fatti obiettivi (ad es. numero delle pratiche, giorni di assenza, ecc.) può essere esercitato dai lavoratori il diritto di correzione, mentre per le considerazioni di tipo soggettivo e discrezionale pure presenti nei 'giudizi' e nelle 'valutazioni' può essere attivato il diverso diritto di integrazione dei dati, che potrà eventualmente concretizzarsi nell'apposizione di note o precisazioni marginali, ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett.c) della stessa legge**».*

L'orientamento sopracitato è stato riconfermato dal Garante della privacy in diverse decisioni successive e, oramai, costituisce orientamento consolidato, nei seguenti termini motivazionali: *«Per effetto dell'ampia definizione di dato personale introdotta dalla direttiva comunitaria n. 95/46/CE e dall'art. 1, comma 2, lettera c), della legge n. 675/1996, la legge n. 675/1996 è applicabile non solo ai dati personali di tipo oggettivo, ma anche ad informazioni personali contenute nell'ambito di **valutazioni soggettive**, riportate in supporti di vario tipo (sia cartaceo, sia automatizzato), conservate o meno in archivi strutturati. L'art. 13 l. n. 675/96 e l'art. 17 del d.P.R. n 501/1998 non prevedono il necessario rilascio di copie di atti ed obbligano, più precisamente, il titolare o il responsabile del trattamento ad estrapolare dai propri archivi e documenti i dati personali detenuti su supporto cartaceo o informatico, che riguardano il richiedente, e a riferirli a quest'ultimo con modalità idonee a*

renderli agevolmente comprensibili. L'accesso, quindi, non obbliga ad esibire o a copiare interamente ogni singolo atto, ma rende piuttosto necessario estrarre dagli atti e dai documenti tutte le informazioni di carattere personale relative all'interessato (cfr. provvedimento del Garante del 23 giugno 1998, in *Bollettino del Garante* n. 5, pag. 20).

Solo quando l'estrazione di tali dati risulti particolarmente difficoltosa, l'adempimento alla richiesta di accesso può avvenire anche tramite l'esibizione e/o la consegna in copia della documentazione. Essendo stata manifestata, nel caso di specie, dalla Società la disponibilità a consentire la diretta visione da parte del ricorrente della "cartella personale" presso gli uffici aziendali, dalla stessa l'interessato potrà visionare ed estrarre eventualmente copia dei dati personali che lo riguardano, anche avvalendosi di persona a ciò delegata (art. 20, comma 2, del d.P.R. n. 501/1998) o facendosi assistere da persona di sua fiducia» (così, decisione del 19/12/2001). ⁽⁹⁾.

In senso conforme, ma con motivazione più concisa, si espresse il Garante privacy - tramite la decisione del 12 giugno 2000 (Pres. Rodotà – Rel. Santaniello) - che stabilì che: «L'azienda che custodisca nei propri archivi o fascicoli personali dei dipendenti le loro informazioni personali è tenuta su richiesta degli stessi, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 675/96, a metterle a disposizione e a fornirne comunicazione al dipendente che l'abbia espressamente richieste, ivi inclusi, gli attestati afferenti ai corsi di formazione professionale, **i giudizi e le note di qualifica**, le assicurazioni contratte in corso di rapporto e quant'altro costituisca dato personale ai sensi di legge, **incorrendo in caso di inosservanza delle prescrizioni statuite con la presente decisione nella sanzione penale da 3 mesi a 2 anni di reclusione**, ai sensi dell'art. 37 legge n. 675/96» ⁽¹⁰⁾. A queste decisioni seguirono altre, del tutto conformi, tra cui il provvedimento del 4 ottobre 2007 n. 1449401 (Pres. Pizzetti – Rel. Fortunato), che riconfermò l'obbligo di consegna dei giudizi valutativi in capo alle aziende, così argomentando: «Rilevato che – a fronte della richiesta del ricorrente di consegna da parte della società dei dati personali da essa detenuti - il riscontro fornito dalla resistente in data 20 aprile 2007, e richiamato dalla stessa nel corso del procedimento, non risulta esaustivo, dal momento che esso fornisce **una sintesi dei dati personali del ricorrente trattati dalla società, anziché la comunicazione di tutti i dati detenuti**, si ritiene quindi, di dover accogliere il ricorso e di dovere pertanto ordinare alla resistente di comunicare al ricorrente, nelle forme e nei modi di cui all'art. 10 del Codice privacy ed entro il termine del 31 ottobre 2007, **tutti i dati personali che lo riguardano (in qualsiasi modo trattati)** che non gli sono ancora stati comunicati (**ivi compresi gli eventuali dati personali riferiti a giudizi, valutazioni, note caratteristiche, ecc.**), dando conferma a questa Autorità dell'avvenuto adempimento entro la stessa data».

L'orientamento al riguardo è da ritenersi oramai consolidato e non reversibile.

3. Oggetto del giudizio di qualifica: la prestazione professionale

Infine va detto che il giudizio, nel quale si sintetizzano le note caratteristiche, dovrà necessariamente ed esclusivamente vertere su aspetti della professionalità concreta, di rendimento qualitativo (più che quantitativo), di competenza specifica e di attitudine al ruolo rivestito, emersi e desumibili dall'oggettivo disimpegno della prestazione e delle specifiche incombenze. Non possono, pertanto ed in alcun modo, venire in considerazione valutazioni attinenti al comportamento extralavorativo, al disimpegno di attività sindacale, al carattere, alle opinioni, all'aspetto esteriore e simili. **Quest'ultime caratteristiche sono di norma** (salve talune limitate posizioni di lavoro implicanti il fatto di dover spendere l'immagine dell'azienda, in ragione del ruolo rivestito in qualificati rapporti esterni che possono far divenire rilevante la sobrietà del vestire, la proprietà del linguaggio, ecc.) **irrilevanti agli effetti di evidenziare capacità ed attitudini nell'assolvimento degli incarichi di propria pertinenza.**

A questo proposito va ricordato come, in un caso di attribuzione della qualifica di "insufficiente", il Pretore di Città di Castello nella decisione del 2 febbraio 1980 ⁽¹¹⁾ abbia

invalidato - per violazione dell'art. 8, L. n. 300/1970 - il relativo giudizio aziendale, in quanto espresso sostanzialmente «*sulla base del carattere ('indulge alla polemica in relazione a richieste di lavoro eccedente l'ordinario) che appare violatore della privacy del dipendente e, comunque, non rilevante ai fini della valutazione della sua attitudine professionale*».

4. Cenni sulla presunta “natura disciplinare” (o meno) della nota di qualifica negativa

Al riguardo merita segnalare come il giudizio di sintesi o “nota caratteristica” o di qualifica, comunicato al prestatore di lavoro - anche qualora inferiore al precedente o negativo in assoluto - non venga ritenuto, dalla prevalente dottrina e giurisprudenza ⁽¹²⁾, riconducibile alla tipologia delle sanzioni disciplinari conservative a contenuto economico (sebbene al giudizio negativo si accompagni la perdita, *ex contractu* aziendale o nazionale, di una sostanziosa quota del premio di rendimento e di produttività).

A sostegno della non riconducibilità, tra le sanzioni disciplinari, della privazione economica di una non trascurabile componente retributiva, viene argomentato che la perdita dei premi di rendimento e di produttività non atterrebbe a diritti soggettivi entrati a far parte del patrimonio del lavoratore, ma a semplici aspettative ovvero che la privazione atterrebbe non già alla retribuzione base intangibile ma alla parte variabile o caducabile della stessa, ovvero che la perdita economica sarebbe conseguente non già ad un inadempimento contrattuale specifico ma ad una valutazione discrezionale datoriale di carattere globale afferente al complessivo comportamento del prestatore ⁽¹³⁾.

Da impostazioni minoritarie, tuttavia, si fa rilevare come nella “nota di qualifica negativa” siano presenti tutte le caratteristiche della sanzione disciplinare quale pena privata, a fronte di un inadempimento del prestatore di lavoro, atteso che lo scarso rendimento non è altro che un generico inadempimento all'obbligo della media diligenza con cui la prestazione deve essere espletata ⁽¹⁴⁾.

Si fa altresì rilevare, da questa impostazione minoritaria, come ad un'eventuale collocazione della mancata assegnazione del cd. Premio di rendimento/produttività - tra le sanzioni disciplinari contrattuali - non osterebbe, neppure l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970), che non prefigura in maniera esaustiva il novero o tipologia delle sanzioni disciplinari, ma affida - come dispone il 1° comma del menzionato articolo - agli accordi o ai contratti collettivi (oltre che alla legge) la definizione del codice disciplinare aziendale, di settore o di categoria.

Viene fatto osservare, altresì, come la mancata inclusione della perdita del Premio di rendimento e di produttività annuali, correlata ad un giudizio annuale di “insufficienza” delle prestazioni, altro non sia - in concreto - che una sanzione punitiva di un comportamento professionale inadempiente, registrato in un arco temporale annuale e che, la mancata riconduzione - da parte del Contratto nazionale o aziendale - entro la casistica delle sanzioni disciplinari, si risolverebbe in una sorta di concessione di cd. “mano libera” per le aziende. Giacché se la perdita del cd. Premio di rendimento e di produttività per qualifica di “insufficiente” prestazione, fosse stata o venisse inclusa - da parte degli agenti stipulanti i contratti nazionali o aziendali o i regolamenti d'impresa - nel novero delle sanzioni disciplinari, avrebbe beneficiato delle garanzie offerte al lavoratore dall'art. 7 Stat. lav. per le sanzioni disciplinari tipizzate (onere datoriale di contestazione della sanzione, diritto di replica con annesse giustificazioni da parte del lavoratore con assistenza sindacale, ricorso ad arbitrato prima dell'impugnativa in giudizio, alle quali si aggiungerebbe il sindacato giudiziale ex art. 2016 c. c., per il riscontro dell'eventuale ‘sproporzionalità’ della sanzione all'infrazione, quest'ultima individuata, di norma, nello scarso rendimento qualitativo).

L'attuale assetto contrattuale caratterizzato dall' estraneità alle sanzioni disciplinari della perdita del beneficio economico del cd. premio di rendimento/produttività annuale - è stato osservato - permetterebbe alle aziende di astenersi, comodamente, dal disporre, in corso d'anno, singole sanzioni disciplinari tipizzate di natura economica (quali la multa o la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 gg.) a fronte di un

comportamento professionalmente scadente e di stigmatizzare, invece, un volta l'anno, il comportamento inadempiente del lavoratore con la pena afflittiva (una vera e propria 'stangata' di dubbia contestazione) della decurtazione economica pari, nel complesso, a circa due mensilità di retribuzione. Con la conseguenza limitativa di doversi assoggettare al solo onere (*rectius*, fastidio) di respingere - per non smentire l'operato dei suoi valutatori con ruolo di Responsabili intermedi - il ricorso gerarchico avanzato dal lavoratore alla Direzione dell'Azienda, nonché di sottoporsi all'aleatorio rischio del ricorso giudiziale da parte soltanto di quei pochi dipendenti intransigenti o irriducibili, ritenutisi indebitamente vessati.

Tanto, a conclusione, ci è sembrato doveroso rassegnare per completezza informativa - riferendo la situazione reale e quella meramente teorico/potenziale - relativa alla disamina della questione di cui al titolo del presente paragrafo.

Roma febbraio 2022

Mario Meucci - Giuslavorista

Note

-
- (¹) Meucci M., *Erogazione di trattamenti economici e condotta antisindacale*, *Giust. civ.* 1984, I, 1663, nota 1.
- (²) *Strategia e organizzazione delle aziende di credito*, a cura dell'Associazione per gli studi di banca e borsa, Milano 1983, 141.
- (³) La problematica, in generale, delle note caratteristiche e delle promozioni per merito comparativo nel settore del credito è trattata più diffusamente nel Cap. IX del nostro volume, *Il rapporto di lavoro nell'impresa*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli 1991, 173 e ss., nonché nel Cap. XIX del nostro successivo testo, *Il rapporto di lavoro in azienda*, Ediesse editore, 2008, 263 e ss.
- (⁴) Cass. 27.2.1995, n. 2252; Cass. 14.12.1990, n. 11891; Cass. 23.1.1988, n. 560; Cass. 6.3.1985, n. 1850.
- (⁵) Pret. Caltagirone 13.5.1993, in *D&L, Riv. crit. dir. lav.* 1994, 151 (particolarmente incisiva perché afferma il "generale obbligo della motivazione" con "un giudizio esaustivamente argomentato" dell'abbassamento della nota di qualifica); Pret. Roma, 1.12.1992, *ibidem* 1993,587; Pret. Vigevano 8.3.1988, in *Not. giurisp. lav.* 1988,494.
- (⁶) Così Pret. Milano, 5.2.1990, in *Not. giurisp. lav.* 1990, 509; Pret. Milano 5.3.1980, in *Dir. lav.* 1980,II,384; Trib. Cosenza 10.12. 1987, in *Foro it.* 1988, I, 956.
- (⁷) Così Pret. Milano 5.2.1990 e Pret. Prato 7.12.1989, in *Not. giurisp. lav.* 1990, 509; Pret. Roma 1.12. 1992, in *D&L, Riv. crit. dir. lav.* 1993,587.
- (⁸) Pubblicata integralmente in *Lavoro e previdenza Oggi* 1999, 1474 con nota di Meucci M., *Al bando le tecniche oscurantiste nella gestione del rapporto di lavoro*, *ibidem* 1314.
- (⁹) Così Garante privacy, decisione del 19 dicembre 2001 – Pres. Rodotà – Rel. Santaniello – Ric. Marcon c. Telecom Italia SpA.
- (¹⁰) Così Garante privacy, decisione del 12 giugno 2000 – Pres. Rodotà – Rel. Santaniello – Ric. Marcon c. Telecom Italia SpA.
- (¹¹) In *Riv. giur. lav.* 1980,II,756.
- (¹²) Vedi, per tutte, Pret. Napoli 26.5.1981, in *Not. giurisp. lav.* 1981, 276.
- (¹³) Su tali argomentazioni si fonda la tesi dell'estraneità della "nota di qualifica negativa" (con caducazione dei premi di rendimento e di produttività) alle sanzioni disciplinari conservative. Le riferisce e riassume, in questi termini, anche D'Avossa E., *Il potere disciplinare nel rapporto di lavoro*, Ipsoa 1983, 97. Cfr. anche Trib. Milano 7.1. 1978, in *Orient. giur. lav.* 1978,365 e Pret. Milano 23.11. 1979, *ibidem* 1980,17.
- (¹⁴) Conf. Pret. Milano 1 marzo/13 giugno 1977, n. 1333, inedita. Conf. D'Avossa E., *op.cit.*, 98.