



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI PISTOIA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, nella persona della dott. Francesco Barracca, all'udienza del 04/09/2018 ha pronunciato la seguente

SENTENZA, con lettura contestuale della motivazione,
nella causa promossa con ricorso depositato in data 04/11/2011 ed iscritta al n 1159 / 2011 R. G. da:

DANIELE NERI , rappresentato e difeso dall'avv. GIACOMELLI
DANILO

ricorrente

contro:

COMUNE DI AGLIANA , rappresentato e difeso dall'avv. BRUNI
MARICA,

convenuto

Ragioni della decisione

Parte ricorrente ha adito il Tribunale di Pistoia, Sezione Lavoro, per sentir accertare il suo diritto ad essere inquadrato nella categoria C, posizione economica C5, a decorrere dal 1 gennaio 2006 e, di conseguenza, condannare il Comune convenuto a corrispondere le differenze di trattamento economico rispetto alla retribuzione effettivamente corrisposta a decorrere dal primo gennaio 2006 e fino al maggio 2008. In via subordinata, chiede che l'ente comunale convenuto sia condannato a riformulare il giudizio contenuto nella scheda di valutazione personale ai fini della progressione economica o, in via ulteriormente subordinata, condannare il Comune di Agliana a rinnovare nei suoi confronti la procedura selettiva per l'assegnazione della posizione economica C5.



Il Comune di Agliana, costituendosi in giudizio, ha chiesto il rigetto del ricorso perché infondato in fatto ed in diritto.

La causa è stata discussa e decisa all'udienza odierna.

Il ricorso è fondato nei limiti che si preciseranno in seguito.

Parte ricorrente censura il punteggio attribuito dal responsabile dell'U.O. n.3, Polizia Municipale in quanto non gli erano stati comunicati “...**gli obiettivi della struttura né l'indice medio applicato di cui vengo a conoscenza oggi e relativo al numero delle sanzioni accertate al Codice della Strada per cui è stato applicato un punteggio** che non mi consente di eseguire la progressione orizzontale...”. E' incontestato tra le parti che il Comune di Agliana non ha mai predisposto “...**gli obiettivi della struttura...**”, a cui fa riferimento il Comune nella scheda per la progressione economica orizzontale da C1 a C5, per cui la motivazione contenuta nella scheda non consente al ricorrente, dipendente della convenuta, di avere piena contezza delle ragioni del punteggio attribuito. All'art.6 del CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle Regioni e degli Enti Locali viene previsto che “...**In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto...**” (doc.12 fasc. ricorrente).

In via preliminare di merito va innanzitutto rilevato, per recente e autorevole giurisprudenza, che nel vigente assetto normativo del rapporto di lavoro dei dipendenti da pubbliche amministrazioni opera la regola generale secondo cui, fatta eccezione per gli atti disciplinanti le linee fondamentali dell'organizzazione degli uffici e per quelli delle procedure concorsuali, gli atti di gestione di tali rapporti rappresentano espressione, non di una potestà amministrativa, ma delle capacità e dei poteri del privato datore di lavoro, sicchè gli stessi possono essere oggetto di controllo giurisdizionale secondo i principi elaborati dalla giurisprudenza in tema di sindacato dei poteri discrezionali del datore di lavoro (Cass. 21 maggio 2004 n. 9747; Cass. 30.9.2009 n. 20979). La valutazione dell'operato del dipendente che la amministrazione effettua, ai fini della progressione in carriera, può dunque essere sindacata in sede giudiziale solo sotto il profilo del mancato rispetto delle regole procedimentali o della violazione degli obblighi di correttezza e 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 motivazioni non ragionevoli. Il giudice, pertanto, può sindacare il merito del provvedimento adottato solo nei limiti sopra indicati, e lì dove non emergano comportamenti discriminatori o contrari ai principi di correttezza e buona fede, nè si evidenzi una manifesta illogicità delle determinazioni adottate, deve arrestare la propria indagine poiché, altrimenti, finirebbe per sostituirsi al datore di lavoro nella valutazione del dipendente, annullando il potere discrezionale che è proprio dello stesso (v. Cass. n. 24984/2016).

Nel merito parte ricorrente ha provato, in maniera sufficientemente attendibile, come era suo onere, ex. art. 2697 c.c., l'effettiva violazione, da parte della resistente, di parte delle regole procedurali stabilite dalla contrattazione collettiva di settore per l'effettuazione della procedura in esame avuto specifico riguardo alla (mancata) preventiva predeterminazione, in concreto, dei criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati professionali dei dipendenti ai fini della loro progressione economica, nonché della comunicazione preventiva degli obiettivi, mai avvenuta. Si rileva, inoltre, la non ragionevolezza di una valutazione delle performance di un dipendente legata, in particolare, al numero di contravvenzioni elevate in materia di circolazione stradale in quanto tale criterio appare palesemente aleatorio in quanto la valutazione (così come si evince ex post dalla scheda di valutazione) dipende non solo dalla capacità della polizia municipale di accertare gli illeciti della strada ma, soprattutto, dalla diligenza dei cittadini nel rispettare il codice della strada e, comunque, le norme di comune prudenza. L'assenza dei criteri per la valutazione delle prestazioni dei "candidati" alla progressione economica orizzontale, nel periodo di riferimento, e i parametri per valutare, oggettivamente, se le prestazioni dei dipendenti abbiano raggiunto gli obiettivi della struttura (nel caso di specie assenti) fa ritenere non corretto ed arbitrario il comportamento del Comune convenuto. Né alla mancanza di trasparenza nella procedura di progressione economica orizzontale si può ovviare, ex post, con il riferimento a pregressi colloqui informali tra il ricorrente e i vertici della Polizia Municipale di Agliana relativi alla contestata mancanza di diligenza nei propri compiti o alla conoscenza da parte dei colleghi del ricorrente degli asseriti scarsi risultati



raggiunti dal Neri (tra l'altro mai contestati per iscritto). L'accertata violazione, da parte della resistente, dei principi sanciti dalla contrattazione collettiva di settore e dei principi di buona fede e correttezza contrattuale nella effettuazione della procedura di valutazione della qualità della prestazione collettiva ed individuale resa dal ricorrente nel periodo di causa non comporta però, di per sé sola, il diritto del lavoratore a conseguire la progressione giuridica ed economica non avendo il ricorrente dedotto e dimostrato in maniera sufficientemente attendibile, come era suo onere, ex. art. 2697 c.c., che il corretto espletamento della procedure in esame gli avrebbe consentito, in termini altamente probabili, il raggiungimento di un punteggio funzionale alla progressione economica per cui è causa tenuto in ogni caso conto che il Tribunale non può, per legge, sostituirsi al datore di lavoro nella valutazione discrezionale della rilevanza e del contenuto delle attività lavorative svolte dal ricorrente nel periodo di riferimento, anche in relazione alla rilevanza professionale delle prestazioni effettuate dai colleghi nel medesimo periodo, e che il ricorrente non indica neppure in atti il collega e/o i colleghi promossi che, in caso di corretta applicazione delle regole e dei principi procedurali sopra indicati, avrebbero con ogni verosimiglianza riportato un punteggio inferiore a quello maggiore eventualmente conseguito dal ricorrente.

Le spese di lite sono poste a carico di parte convenuta e sono liquidate nella misura indicata nel dispositivo tenuto conto dell'esito, della natura e del valore della causa.

P.Q.M.

Condanna il Comune di Agliana a rinnovare nei confronti del ricorrente la procedura selettiva per l'assegnazione della posizione economica C5; condanna parte convenuta al pagamento delle spese di lite in favore di parte ricorrente che sono liquidate in euro 5131,00 per compensi professionali, oltre al 15% per rimborso spese forfettarie, iva e cpa seguono come per legge.

Pistoia, 04.09.2018

Il Giudice del Lavoro
Dott. Francesco Barracca

