

N. R.G. 454/2018



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
sezione lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott.Giorgio Flaim pronunzia la seguente

S E N T E N Z A

nella causa per controversia in materia di pubblico impiego promossa con ricorso depositato in data 11.01.2018

d a

rappresentata e difesa dall'avv. Sonia Guglielminetti pec
sonia.guglielminetti@pectrentoavvocati.it e dall'avv. Mario Maccaferri pec
mario.maccaferri@pectrentoavvocati.it

ricorrente

c o n t r o



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRENTO

rappresentata e difesa dall'Avvocatura dello Stato di Trento, pec
ads.trento@mailcert.avvocaturastato.it

convenuta

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

"In via principale:

- *accertare e dichiarare illegittime e/o nulle e, in ogni caso, disapplicare le valutazioni relative agli anni solari 2015 e 2014 ed al biennio 2012-2013 per i motivi dedotti in narrativa e/o per quelli diversi e/c ulteriori che dovessero emergere in corso di causa;*
conseguentemente:
- *condannare l'Amministrazione convenuta a collocare la ricorrente nella fascia alta di valutazione per gli anni 2012, 2013, 2014 e 2015 ed a corrisponderle le conseguenti somme dovute a titolo di premio di risultato previste dalla contrattazione collettiva di riferimento;*
- *condannare l'Amministrazione convenuta al risarcimento del danno alla personalità, morale e professionale subito dalla ricorrente.*

In via subordinata:

condannare l'Amministrazione convenuta a risarcire alla ricorrente il danno da perdita di chances, da liquidarsi in via equitativa ex art. 1226 c.c.,

Con vittoria delle spese legali di giudizio, oltre 4% CNPA, 15% per spese generali e 22% IVA"



CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA

“Respingere integralmente tutte le domande avversarie siccome infondate sia nell’anzichè nel quantum debeatur.

Con vittoria di spese, competenze e onorari”

MOTIVAZIONE

le domande proposte dalla ricorrente

La ricorrente, *[nome]*, premesso di lavorare alle dipendenze dell’ UNIVERSITA’ DEGLI STUDI DI *[città]*, con inquadramento nella categoria *[categoria]*, posizione economica *[posizione]*, profilo professionale di funzionario contabile CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, presso il dipartimento afferente la Facoltà di *[facoltà]* dell’Ufficio approvvigionamenti e contabilità nell’ambito del Servizio amministrativo-contabile del Polo città – propone domanda di accertamento dell’illegittimità delle valutazioni delle sue prestazioni individuali e dei relativi risultati che l’ente datore ha formulato in relazione al biennio 2012-2013, all’anno 2014 e all’anno 2015, con conseguente condanna dello stesso datore in via principale a *“collocare la ricorrente nella fascia alta di valutazione”* e a *“corrisponderle le conseguenti somme dovute a titolo di premio di risultato previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento”* nonché al *“risarcimento del danno alla personalità, morale e professionale subito dalla ricorrente”*, in via subordinata a *“risarcire alla ricorrente il danno da perdita di chances, da liquidarsi in via equitativa ex art. 1226 c.c.”*.



le ragioni della decisione

1. in ordine al sindacato giudiziale sulle valutazioni datoriali circa le prestazioni e i relativi risultati dei dipendenti

Secondo l'ormai consolidato orientamento della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 7.4.2016, n. 6775; Cass. 27.9.2011, n. 19710; Cass. 20.6.2003, n. 9898; Cass. 9.1.2001, n. 206; Cass. 8 .8.2000, n. 10450) sussiste il diritto soggettivo del lavoratore dipendente (cui corrisponde il relativo obbligo a carico del datore) di ottenere che le valutazioni datoriali in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati del lavoratore siano formulate nel rispetto dei parametri oggettivi previsti dalla legge e dal contratto collettivo nonché dei canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 cod.civ., che, inverandosi nel principio di trasparenza, impongono al datore di motivare quelle valutazioni, indicando le circostanze di fatto positive e negative che ha ritenuto a tal fine rilevanti.

D'altronde solo se quelle circostanze sono riportate nella motivazione diventa concretamente possibile l'esercizio del sindacato giudiziale che, sempre secondo la Suprema Corte, non deve limitarsi al controllo circa il rispetto delle prescritte modalità procedurali di formazione della valutazione e la coerenza estrinseca del giudizio riassuntivo di detta valutazione, ma, affinché possa essere verificata la coerenza con le finalità sue proprie (solitamente premiali), deve estendersi all'esame delle circostanze medesime.

Qualora la valutazione in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati del lavoratore sia stata espressa illegittimamente dal datore di lavoro, deve considerarsi come non avvenuta (Cass. 22.8.2001, n. 11207;), ma i benefici collegati a una valutazione positiva non possono, salva l' ipotesi di predisposizione di criteri integralmente vincolanti (Cass. 14.9.2005, n. 18198), essere attribuiti in sede giudiziaria perché il giudice non può sostituirsi al datore di lavoro nell'esercizio di valutazioni discrezionali a lui riservate.



Invece il datore di lavoro è tenuto, in presenza di perdite di *chances* da parte del suo dipendente, a risarcirgli i danni patrimoniali quantificabili, anche in via equitativa, sulla base della percentuale di probabilità che il lavoratore aveva di ottenere una valutazione positiva o maggiormente positiva qualora si fosse svolta in modo corretto e trasparente risultare (Cass. 19710/2011 cit.; Cass. 5.9.2003, n. 13001;).

2. in ordine alle fonti normative che disciplinano l'esercizio, da parte dell'UNIVERSITA' datrice, del potere di valutare le prestazioni e i relativi risultati della ricorrente

Alla luce degli insegnamenti *sub* 1. appare necessario verificare se l'esercizio del potere, attribuito all'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ... quale datore di lavoro, di valutare le prestazioni e i relativi risultati della ricorrente sia assoggettato a una qualche disciplina di fonte legale e/o negoziale.

In proposito vengono in rilievo:

i)

l'art. 7 d.lgs. 27.10.2009, n. 150, il quale (nel testo vigente all'epoca dei fatti) disponeva (per quanto qui rileva):

"1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: ...

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.



3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto; ...”;

il successivo art. 9 co.2 (sempre nel testo vigente all'epoca dei fatti) disponeva:

“2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”;

ii)

l'art. 81 CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, il quale dispone:

“1. Ciascuna Amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:

- della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88 (utilizzo del fondo), comma 2, lett. d), come modificato dall'art.16 del CCNL 27.1.2005;
- della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, (criteri di selezione...) comma 2, lettere b) e c);

2. La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione.



La valutazione di cui al comma 1 è regolata con atto delle Amministrazioni, del quale viene data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 9. I criteri adottati dall'atto predetto dovranno comunque rispettare i seguenti principi:

- o individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;*
- o verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;*
- o verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;*
- o oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;*
- o partecipazione dei valutati al procedimento;*
- o contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.*

3. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento. L'esito della valutazione, al termine del periodo di riferimento, è comunicata in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni all'Organo designato dall'Amministrazione".

iii)

l'art. 20 CC integrativo di ateneo per il personale tecnico e amministrativo 21.12.2001 (al quale sono assoggettate la valutazione formulata dall'ente convenuto in relazione al biennio 2012-2013 e - in ragione della previsione ex art. 1 co. 4 CCI 21.2.2014 secondo cui: "Per quanto non disciplinato dal presente CCI, e in quanto compatibile con esso, rimane ferma l'attuale disciplina, contrattuale e regolamentare, del rapporto di lavoro applicata al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo" – anche le valutazioni



formulate dall'ente convenuto in relazione all'anno 2014 e all'anno 2015), che disponeva (per quanto qui rileva):

*“Art 20 Linee guida e criteri generali relativi al sistema di valutazione delle prestazioni
In relazione all'esigenza espressa dal CCNL di introdurre sistemi di valutazione delle prestazioni del personale, finalizzati a una corretta gestione degli incentivi economici e delle progressioni di carriera, viene introdotto gradualmente un sistema di valutazione permanente del personale, anche con il supporto della consulenza esterna...*

Il sistema di valutazione delle prestazioni viene implementato gradualmente, a partire dal personale dirigente, ed ha le seguenti caratteristiche:

... b) per il restante personale, viene effettuata una valutazione di gruppo che fa riferimento agli obiettivi conseguiti dalla Struttura di appartenenza e rapportata alle categorie di inquadramento.

L'implementazione del sistema di valutazione adottato si basa sui seguenti presupposti:

- a) ciascun dipendente è portato a conoscenza del sistema di valutazione e della sua applicazione, al fine di consentirne il pieno coinvolgimento;*
- b) ciascun dipendente è messo nelle condizioni di poter individuare, confrontare e verificare obiettivi di miglioramento professionale in corso d'anno;*
- c) ciascun soggetto valutato viene direttamente coinvolto nel processo di valutazione delle prestazioni;*
- d) ciascun soggetto valutatore viene inserito in adeguati interventi formativi, relativi al sistema di valutazione.*

I valutatori sono i responsabili di struttura e il personale con responsabilità di gestione di risorse umane.



Le valutazioni effettuate dal personale non responsabile di struttura sono discusse con il responsabile referente, il quale si fa garante dell'uniformità delle modalità di valutazione adottate.

La valutazione delle prestazioni viene condotta secondo le metodologie predisposte e formalizzata alla Direzione Risorse Umane. Ciascun responsabile di struttura può effettuare con il valutato dei colloqui intermedi di verifica dell'andamento della prestazione - con le cadenze temporali che riterrà più opportune - al fine di correggere le azioni e i comportamenti non positivi. Tali colloqui vertono sull'andamento delle attività, sui risultati conseguiti, sugli obiettivi attesi per l'anno successivo e su eventuali interventi formativi necessari per migliorare la prestazione. In tal modo si intende attivare anche un processo di autovalutazione, che abitui tutti gli attori coinvolti a utilizzare lo strumento della valutazione, coerentemente con le nuove tecniche di gestione introdotte nella Pubblica Amministrazione dalla recente riforma.

Ogni dipendente valutato interviene nel processo di valutazione durante il colloquio con il suo diretto responsabile. Qualora si registrassero delle discordanze non conciliabili tra il parere del valutatore e quello del valutato, quest'ultimo potrà, entro 15 giorni, formulare proprie osservazioni sulle quali deve essere acquisito il parere di un apposito comitato. Tale comitato è composto dal Direttore Generale, o suo delegato, con funzioni di Presidente e da 2 membri nominati uno dalla delegazione di parte pubblica e uno dalla delegazione di parte sindacale. Il comitato, il cui funzionamento non deve comportare oneri di spesa, delibera entro 20 giorni..”.

iv)

l'art. 8 CC integrativo di ateneo per il personale tecnico e amministrativo 21.2.2014 ha integrato le procedure di applicazione del sistema di valutazione disciplinando un'ipotesi (“Entro la metà del periodo di valutazione, qualora il responsabile di struttura ravvisino



andamento fino a quel momento negativo o significativamente peggiorativo della prestazione del dipendente”) che non ricorre nella vicenda in esame e quindi non riveste qui alcun rilievo.

3. in ordine ai vizi di illegittimità da cui sono affette le modalità procedurali di formulazione delle valutazioni espresse dall'UNIVERSITA' datrice sulle prestazioni e sui relativi risultati della ricorrente nel biennio 2012-2013, nell'anno 2014 e nell'anno 2015

Le modalità procedurali, con cui l'UNIVERSITA' datrice ha formulato le valutazioni in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della ricorrente nel biennio 2012-2013, nell'anno 2014 e nell'anno 2015, sono affette dai seguenti vizi di illegittimità:

1)

non risulta che la ricorrente sia stata messa nelle condizioni di poter individuare, confrontare e verificare obiettivi di miglioramento professionale in corso d'anno, come imponeva l'art. 20 co.4 lett. b) CC Integrativo 21.12.2001;

2)

manca una valutazione di gruppo che faccia riferimento agli obiettivi conseguiti dalla Struttura di appartenenza e rapportata alle categorie di inquadramento, come imponeva l'art. 20 co.3 lett. b) CC Integrativo 21.12.2001;

ciò anche a prescindere dalla dubbia conformità di questo atto di autonomia collettiva rispetto all'art. 9 co.2 lett. b) d.lgs.- 150/2009 e all'art. 81 co.2, secondo alinea, punti primo, secondo e terzo CCNL 2006-2009 cit. che prevedono una più rigida sequenza: *“individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali*



scostamenti rispetto alle previsioni.. - verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti”.

4. in ordine al vizio di motivazione da cui sono affette le valutazioni espresse dall'UNIVERSITA' datrice in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della ricorrente nel biennio 2012-2013, nell'anno 2014 e nell'anno 2015

Si è già ricordato che, ad avviso della Suprema Corte, i canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 cod.civ. impongono al datore di lavoro di motivare le valutazioni in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati dei propri dipendenti, indicando le circostanze di fatto positive e negative che ha ritenuto a tal fine rilevanti, così da consentire al giudice l'esame delle stesse allo scopo di verificare la coerenza tra le valutazioni espresse e le finalità (solitamente premiali, come nel caso in esame) cui sono dirette.

Analizzando le valutazioni formulate dall'UNIVERSITA' datrice in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della ricorrente nel biennio 2012-2013 (doc. 10 fasc. ric.), nell'anno 2014 (doc. 5 fasc. ric.) e nell'anno 2015 (doc.1bis fasc.ric.) appare evidente la mancata indicazione di circostanze concrete a sostegno dei giudizi espressi.

In particolare vengono presi in considerazione due profili:

1)

le *“abilità tecnico-professionali”* o *“capacità tecnico-professionale”* intese come *“insieme di conoscenze (tecnico, tecnologiche, amministrative) del singolo, necessario lo svolgimento delle attività, e la capacità di mettere in pratica”*;

in proposito viene espresso un giudizio sintetico, ossia *“buone”* nella valutazione relativa al biennio 2012-2013 (in una scala *“insufficienti-sufficienti-buone-più che buone-ottime”*) e *“discreto”* nelle valutazioni relative all'anno 2014 e all'anno 2015 (in una scala *“insufficiente-sufficiente-discreto-buono-ottimo-oltre le attese”*), senza alcuna



motivazione e soprattutto senza richiamo a dati concreti in grado di giustificare la valutazione;

quindi, ad esempio, non è dato in alcun modo comprendere in base a quali dati le prestazioni e i relativi risultati della ricorrente sarebbero peggiorati, atteso che nel biennio 2012-2013 le *"abilità tecnico-professionali"* della ricorrente sono state *"buone"*, mentre negli anni 2014 e 2015 la *"capacità tecnico professionale"* è stata solo *"discreta"*, quando, di regola, la professionalità di un lavoratore, intesa nella stessa accezione datoriale di patrimonio di conoscenze teoriche e pratiche, se viene utilizzata, conosce, al contrario, un costante miglioramento; qualora nel caso della ricorrente fosse effettivamente avvenuto il contrario, l'ente convenuto avrebbe dovuto riportare nella motivazione della valutazione le circostanze concrete contrastanti con il predetto *id quod plerumque accidit*;

2)

i *"comportamenti organizzativi"* valutati sulla base di quattro fattori:

"flessibilità" ossia *"la capacità di adattare il proprio comportamento professionale in risposta mutamenti tecnico-organizzative in atto e/o a nuove ragioni emerse, adottando e/o proponendo soluzioni efficaci"*;

"attenzione all'utenza" ossia *"la capacità di cogliere le esigenze degli utenti (sia interne che esterne) a fornire risposte tempestive e complete alle richieste in arrivo, contribuire all'adozione di soluzioni organizzative volte a migliorare il livello qualitativo del servizio"*;

"autonomia" vale a dire *"la capacità di iniziativa personale nello svolgimento delle proprie mansioni e nella comprensione risoluzione di problemi relativi alla propria attività"*;



“gestione relazioni interpersonali e lavoro di gruppo” vale a dire la *“capacità di creare buoni rapporti con colleghi superiori, trasmettendo le informazioni in modo corretto e adeguato a collaborare in maniera propositiva all'interno di gruppi di lavoro”*;

la valutazione espressa in proposito si esaurisce solamente in un avverbio (nel biennio 2012-2013 *“raramente”* quanto al primo e al quarto fattore, *“di norma”* quanto al terzo fattore, *“quasi sempre”* quanto al secondo fattore, in una scala *“mai-raramente-di norma-quasi sempre-sempre”*; negli anni 2014 e 2015 *“raramente”* quanto al primo e al quarto fattore, *“qualche volta”* quanto al secondo e al terzo fattore, in una scala *“mai-raramente-qualche volta-spesso-molto spesso-sempre”*, anche qui senza alcun riferimento a dati, circostanze, condotte concrete;

quindi, ad esempio, non è dato in alcun modo comprendere perché nel biennio 2012-2013 l' *“attenzione all'utenza”* della ricorrente fosse *“quasi sempre”*, mentre negli anni 2014 e 2015 fosse solo *“qualche volta”*, con un peggioramento di ben due posizioni, che avrebbe dovuto essere giustificato da concreti dati specifici;

inoltre appare singolare o quanto meno avrebbe richiesto una motivazione corredata da specifiche circostanze concrete che l' *“autonomia”* nel biennio 2012-2013 fosse *“di norma”*, mentre nell'anno 2014 e nell'anno 2015 fosse solo *“qualche volta”*; infatti di regola, salvo ricorrano specifiche ragioni di fatto, l'acquisizione di maggiore esperienza consente al prestatore di lavorare con maggiore autonomia.

Anche il giudizio complessivo, espresso in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015 al fine di determinare la percentuale della quota premiale (nel biennio 2012-2013 *“40%”* in una scala *“0%-40%-70%-90%-100%”*; nell'anno 2014 e nell'anno 2015 *“sufficiente”* in una scala *“insufficiente-sufficiente-discreto-buono- ottimo-oltre le attese”*), appare conseguentemente formulato senza alcun riferimento a dati concreti..



L'oscurità, che caratterizza le valutazioni espresse dall'UNIVERSITA' datrice in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della ricorrente nel biennio 2012-2013, nell'anno 2014 e nell'anno 2015, trova ulteriore conferma nel fatto che in relazione all'anno 2016 sia le "capacità tecnico-professionali", sia i fattori attinenti i "comportamenti organizzativi" sono nel giro di un anno tutti migliorati (ad eccezione del fattore "autonomia", che rimane immutato per ben cinque anni, nonostante, come si è già evidenziato, solitamente con il maturare dell'esperienza si accresce l'autonomia) e così, ulteriormente, nell'anno 2017, sia le "capacità tecnico-professionali", sia i fattori attinenti i "comportamenti organizzativi" (a eccezione della "gestione relazioni interpersonali e lavoro di gruppo").

Appare davvero singolare che le prestazioni e i relativi risultati della ricorrente per quattro anni (2012-2015) siano peggiorati o al massimo rimasti immutati e, invece, in ciascuno dei due anni successivi (2016 e 2017) abbiano avuto un costante e cospicuo miglioramento.

Infine le circostanze allegate dall'ente convenuto in memoria di costituzione (pag. 10-15) appaiono intempestive in quanto idonee a giustificare *ex post* valutazioni già espresse, mentre il datore è tenuto a motivare le valutazioni nel momento in cui vengono formulate.

In definitiva, alla luce di quanto statuito nel paragrafo precedente e in quello presente, deve considerarsi compiutamente accertato che le valutazioni espresse dall'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ... in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della ricorrente ... in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015 sono illegittime per violazione delle prescritte modalità procedurali e per difetto di motivazione.



5. le conseguenze dell'illegittimità delle valutazioni espresse dall'UNIVERSITA' datrice sulle prestazioni e sui relativi risultati della ricorrente in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015

Occorre ora stabilire quali conseguenze derivino dall'illegittimità delle valutazioni espresse dall'UNIVERSITA' datrice sulle prestazioni e sui relativi risultati della ricorrente in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015.

Come si è già ricordato, ad avviso della Suprema Corte:

- ✓ la valutazione in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati del lavoratore, qualora sia stata espressa illegittimamente dal datore di lavoro, deve considerarsi come non avvenuta;
- ✓ i benefici collegati a una valutazione positiva non possono, salva l' ipotesi di predisposizione di criteri integralmente vincolanti, essere attribuiti in sede giudiziaria perché il giudice non può sostituirsi al datore di lavoro nell'esercizio di valutazioni discrezionali a lui riservate;
- ✓ nel caso di perdite di *chances* da parte del suo dipendente, il datore di lavoro deve essere condannato a risarcire al lavoratore i danni patrimoniali quantificabili, anche in via equitativa, sulla base della percentuale di probabilità che il lavoratore aveva di ottenere una valutazione positiva o maggiormente positiva qualora si fosse svolta in modo corretto e trasparente risultare.

Inoltre occorre considerare che le valutazioni in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della ricorrente in riferimento al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015 erano finalizzate:

- 1) alla corresponsione di tre emolumenti premiali individuati concordemente dalla parti (nelle rispettive note, depositate dall'UNIVERSITA' convenuta in data 19.2.2019 e dalla ricorrente in data 4.3.2019) nel premio di ateneo ex art. 9 CCI 21.2.2014, nel



fondo comune di ateneo ex decreto rettorale 8.11.2004, n. 801 e nell'incentivazione di gruppo-quota variabile ex art. 88 co. 2 lett. d) CCNL 2006-2009;

- 2) in vista delle progressioni economiche orizzontali ex art. 82 CCNL cit. ed ex art. 64 CCNL relativo al comparto del personale istruzione e ricerca triennio 2016-2018.

Orbene, a entrambi i fini le valutazioni, espresse dall'UNIVERSITA' datrice sulle prestazioni e sui relativi risultati della ricorrente in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015 devono considerarsi, in quanto illegittime, considerarsi come non avvenute.

Tuttavia non può esservi alcuna valutazione attribuibile in via giudiziaria in quanto i prescritti criteri di formulazione dei relativi giudizi, più sopra già ampiamente illustrati, non sono integralmente vincolanti dato che lasciano al datore una certa discrezionalità.

a 1)

In ordine ai benefici di ordine economico derivanti da un'eventuale valutazione più positiva, occorre, invece, verificare se, in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015, fosse probabile che la ricorrente conseguisse un giudizio maggiormente positivo nel caso di formulazione delle valutazioni corretta proceduralmente e trasparente nel contenuto. Nell'ipotesi di risposta affermativa alla ricorrente spetterebbe il risarcimento del danno patrimoniale per la perdita di quella *chance* nella misura della percentuale di possibilità di conseguire il bene della vita finale (che nel caso in esame è costituito dalla valutazione secondo il punteggio massimo previsto).

Orbene, vi è una circostanza che appare idonea a comprovare che la ricorrente, in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015, avrebbe potuto conseguire una valutazione complessiva che le avrebbe consentito di raggiungere una quota premiale del 70% nel biennio 2012-2013 e una quota premiale del 90% nell'anno 2014 e nell'anno 2014.



Infatti in relazione all'anno 2016, senza che fossero sopravvenute, rispetto agli anni precedenti, specifiche circostanze concrete indicative di un apprezzabile miglioramento delle prestazioni e dei relativi risultati (c comunque non ve ne è traccia nella motivazione della valutazione), alla ricorrente è stata assegnata una quota premiale del 90%, che si colloca due livelli al di sotto della valutazione massima; questo giudizio non è stato contestato dalla ricorrente.

Quanto alle valutazioni relative all'anno 2014 e all'anno 2015 la quota premiale del 90% corrisponde al giudizio complessivo "buono", che parimenti si colloca due livelli al di sotto della valutazione massima.

Quanto alla valutazione relativa al biennio 2013-2014 al giudizio complessivo "buono", che parimenti si colloca due livelli al di sotto della valutazione massima, corrisponde una quota premiale del 70%.

Quindi l'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ... va condannata a corrispondere alla ricorrente ... , a titolo di risarcimento del danno patrimoniale da perdita di *chance* derivante dall'illegittimità, per i vizi illustrati nei paragrafi *sub* 3) e 4), delle valutazioni espresse in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della lavoratrice, una somma pari alla differenza tra il premio di ateneo ex art. 9 CCI 21.2.2014, il fondo comune di ateneo ex decreto rettorale 8.11.2004, n. 801 e l'incentivazione di gruppo-quota variabile ex art. 88 co. 2 lett. d) CCNL 2006-2009 quantificati sulla base di una quota premiale del 70% per il biennio 2013-2014 e una quota premiale del 90% per l'anno 2014 e per l'anno 2015, e quanto già corrisposto alla ricorrente a questi titoli;

tale somma va maggiorata ai sensi dell'art. 16 co.6 L. 30.12.1991, n.412 (per cui *"l'importo dovuto a titolo di interessi è portato in detrazione dalle somme eventualmente spettanti a ristoro del maggior danno subito dal titolare della prestazione per la*



diminuzione del valore del suo credito”), norma richiamata dall’art.22 co. 36 L. 23.12.1994, n.724, il quale, in ragione della natura pubblica del datore di lavoro qui convenuto, trova applicazione nella presente controversia anche dopo la declaratoria di illegittimità costituzionale di cui alla sentenza Corte Cost. n.459/2000.

Trattandosi di somma agevolmente determinabile (sulla base dei dati contabili indicati dalla ricorrente nelle note depositate in data 4.3.2019, senza che parte convenuta abbia sollevato contestazioni), non si dispone c.t.u. per la liquidazione.

La domanda di risarcimento del danno morale non è fondata stante il difetto di specifiche allegazioni (e, quindi, anche di prove) a sostegno e la nota inconfigurabilità di un danno non patrimoniale *in re ipsa (ex plurimis*, di recente, Cass. 18.7.2019, n. 19434; Cass. 28.2.2019, n. 5807;).

a 2)

In ordine ai benefici in vista delle progressioni economiche orizzontali ex art. 82 CCNL cit. ed ex art. 64 CCNL relativo al comparto del personale istruzione e ricerca triennio 2016-2018 e, più in generale, delle selezioni in cui assumono rilievo le progresse valutazioni delle prestazioni e dei relativi risultati, deve essere dichiarato l’obbligo dell’UNIVERSITA’ DEGLI STUDI DI di riformulare, in presenza di quelle circostanze, senza cadere nei vizi di illegittimità indicati nei paragrafi *sub* 3) e 4), le valutazioni espresse nei confronti della ricorrente in relazione al biennio 2012-2013, all’anno 2014 e all’anno 2015.

6. le spese di giudizio

Le spese di giudizio, come liquidate in dispositivo specie alla luce della complessità della questioni sottese alla vicenda, seguono la soccombenza principale.



P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento – sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, così decide:

1. Accerta che le valutazioni espresse dall'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati della ricorrente relativamente al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015 sono illegittime per violazione delle prescritte modalità procedurali e per difetto di motivazione.
2. Condanna l'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO a corrispondere alla ricorrente, a titolo di risarcimento del danno patrimoniale da perdita di *chance* derivante dall'illegittimità delle valutazioni *sub* 1., una somma pari alla differenza tra il premio di ateneo ex art. 9 CCI 21.2.2014, il fondo comune di ateneo ex decreto rettorale 8.11.2004, n. 801 e l'incentivazione di gruppo-quota variabile ex art. 88 co. 2 lett. d) CCNL 2006-2009 quantificati sulla base di una quota premiale del 70% per il biennio 2013-2014 e una quota premiale del 90% per l'anno 2014 e per l'anno 2015, e quanto già corrisposto alla ricorrente a questi titoli, con gli interessi legali decorrenti dal giorno di maturazione dei singoli diritti fino al saldo e con il maggior danno da svalutazione, liquidato sulla base della differenza tra la variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dagli stessi termini *a quibus* fino ad oggi, e il saggio legale degli interessi.
3. Dichiara l'obbligo dell'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO di riformulare senza cadere nei vizi di illegittimità indicati *sub* 1., in occasione delle future progressioni economiche orizzontali ex art. 82 CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico



2006-2007 ed ex art. 64 CCNL relativo al comparto del personale istruzione e ricerca triennio 2016-2018 e, più in generale, delle selezioni in cui assumeranno rilievo le pregresse valutazioni delle prestazioni e dei relativi risultati, i giudizi espressi nei confronti della ricorrente in relazione al biennio 2012-2013, all'anno 2014 e all'anno 2015.

4. Condanna l'ente convenuto alla rifusione, in favore della ricorrente, delle spese di giudizio, liquidate nella somma complessiva di € 2.500,00, oltre ad I.V.A. e C.N.P.A..

Trento, 22 ottobre 2019

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. Giovanni Zorzi

IL GIUDICE

dott. Giorgio Flaim

