

L'AZIENDA CHE NEGHI A UN LAVORATORE LE INFORMAZIONI SULLE MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA IN UNA SELEZIONE PER PROMOZIONI PUO' ESSERE CONDANNATA AL RISARCIMENTO DEL DANNO -

Per violazione delle regole di correttezza e buona fede (Cassazione Sezione Lavoro n. 10003 del 29 aprile 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Napoletano).

All'inizio del 2002 Giancarlo L. dipendente di Trenitalia, con mansioni di operaio qualificato, ha partecipato ad una selezione indetta dall'azienda per la promozione alla superiore qualifica di primo tecnico di manutenzione, in base a scelta discrezionale da eseguirsi secondo criteri concordati in sede sindacale, senza valutazione comparativa dei candidati. Giancarlo M. non ha superato la selezione. Egli ha chiesto all'azienda di essere informato, come previsto dall'accordo, della motivazione della sua esclusione, ma non ha ottenuto risposta. Pertanto egli ha chiesto la Tribunale di Sanremo di condannare Trenitalia al risarcimento del danno per la mancata promozione, sostenendo di essere in possesso dei requisiti previsti dall'accordo ed imputando all'azienda l'inadempienza all'obbligo di dimostrare le modalità di applicazione dei criteri concordati in sede sindacale. Trenitalia si è difesa sostenendo di essersi attenuta all'accordo, operando una scelta discrezionale insindacabile e negando di essere tenuta a dar conto delle modalità di applicazione dei criteri. Il Tribunale ha accolto la domanda condannando l'azienda al risarcimento del danno in misura pari alle differenze di retribuzione non percepite per effetto della mancata promozione. Questa decisione è stata confermata, in grado d'appello, dalla Corte di Genova. I giudici di appello, richiamati i criteri, concordati con le OOSS, per la predisposizione della graduatoria per il conferimento delle funzioni superiori e rilevato che, nonostante la previsione secondo la quale il dipendente scartato perché inidoneo professionalmente avrebbe dovuto essere informato per iscritto, ove richiesto all'interessato, dell'oggettiva motivazione ostativa alla sua utilizzazione, Trenitalia nulla aveva risposto alla richiesta di Giancarlo L. e tale risposta non veniva fornita neppure in giudizio sul presupposto che si trattava di una valutazione intrinsecamente e totalmente discrezionale di per sé insindacabile, ritenevano che parte datoriale, stante la previsione dettagliata dei criteri che dovevano presiedere alla valutazione discrezionale, non avendo reso in alcun modo contezza delle modalità con le quali tali criteri erano stati applicati, aveva posto in essere una condotta inadempiente delle obbligazioni assunte; poiché Giancarlo L. aveva dimostrato che, in assenza della valutazione viziata da totale difetto di motivazione, avrebbe avuto diritto al conferimento delle funzioni superiori di tecnico - ha osservato la Corte di Genova - correttamente il giudice di primo grado aveva riconosciuto il diritto alle differenze retributive a titolo di risarcimento del danno. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza della Corte di Genova per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 10003 del 29 aprile 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Napoletano) ha rigettato il ricorso. E' principio generale che trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro di diritto privato

- ha affermato la Corte -

che anche se la promozione non sia attuata attraverso concorso o selezione e con graduatoria conclusiva, bensì attraverso una scelta da effettuare sulla base di predeterminati criteri di valutazione, per il principio di correttezza e buona fede il datore di lavoro ha l'onere di dare adeguata motivazione della scelta e dell'applicazione dei criteri indicati e ogni interessato, in quanto formalmente legittimato alla scelta, ha diritto di conoscere tale motivazione con la conseguenza che l'assenza di motivazione, in quanto omissione non consente alcun pur esterno e formale controllo sull'applicazione dei criteri di scelta, costituisce inadempimento che è di per sé causa di danno sotto il profilo della perdita di chances. Il dipendente il quale lamenti la violazione della procedura di promozione - ha affermato la Corte - ha l'onere di allegare e provare inadempimenti ed errori nella valutazione eseguita dal datore ed ha il conseguente onere di provare il rapporto causale fra inadempimento e danno, ma solo la motivazione pone il dipendente nelle condizioni di contestare specificamente l'atto; il suo onere probatorio presuppone, quindi, che vi sia una motivazione dell'atto da contestare, con la conseguenza che nell'ipotesi in cui la promozione sia effettuata per scelta datoriale sulla base di predeterminati criteri di valutazione e la motivazione manchi, sussiste un salto logico, che conferisce all'esercizio del potere datoriale il carattere dell'arbitrarietà.

Legge e giustizia