

COPIA CONFORME
ALL'ORIGINALE

99/20

ESENTE - LAVORO

TRIBUNALE DI LUCCA

Sezione Lavoro

STUDIO LEGALE
AVV. ELINDO BUONACCORSI
Via Volta, 32 Piano Primo
55049 VIAREGGIO (LU)
Tel. 0584 30707- Fax 0584-944055

ORIGINALE

Ricorre

Brillante Armando (C.F. BRLRND58M16F839I), nato a Napoli il 16.08.1958, residente in Pietrasanta (LU), via Pietro Maroncelli n. 13, ma ai fini del presente atto elettivamente domiciliato in Viareggio (LU), via A. Volta n 32, presso e nello studio dell'Avv. Elindo Buonaccorsi (C.F. BNCLND65T15L833K) e dell' Avv. Elena Bertolucci (C.F. BRTLNE81C52L833L), che lo rappresentano e difendono, sia congiuntamente che disgiuntamente, come da mandato a margine del presente atto.

Contro

U.S.L. Toscana Nord Ovest, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede in Pisa, via A.Cocchi, 7/9 - 56121 Pisa - P.I. e C.F.: 02198590503

Avverso

Scheda di valutazione personale del comparto anno 2018, struttura organizzativa CUP Front Office - Zona Versilia-

Premesso che

- Brillante Armando è dipendente della USL Toscana Nord Ovest, con profilo di operatore tecnico centralinista, cat. B e applicato presso il distretto sanitario territoriale di Pietrasanta (LU), al CUP Front Office - Zona Versilia (doc.1);
- il C.U.P, Centro Unificato di Prenotazione, è un punto di prenotazione per le varie attività e prestazioni ambulatoriali, dislocato in sedi diverse dell'Azienda, collegati in rete tra loro; presso ciascuno di questi è possibile prenotare visite specialistiche, regolarizzare una prestazione o disdirla, oltre ad altre attività amministrative (es. scelta revoca del debito esenzioni ticket ecc.) Il ricorrente non svolge la procedura CUP per le intere attività, ma solo in parte, mentre le altre parti sono elaborate da altri dipendenti, ognuno dotato di una propria password per accedere al sistema di propria competenza. In buona sostanza, l'iter operativo del CUP è diviso in tre procedimenti tra loro concatenati, Brillante ne svolge uno, mentre gli altri sono attribuiti ad altri due dipendenti e al vertice di ciascuno dei predetti distinti procedimenti operano tre dirigenti, uno per ogni procedimento;

MANDATO: Delego alla rappresentanza e difesa nella presente procedura e giudizio, in ogni fase e grado, anche in appello, opposizione, esecuzione ed opposizione all'esecuzione, gli Avv.ti Elindo Buonaccorsi ed Elena Bertolucci ai quali vengono conferiti tutti i poteri inerenti e conseguenti, ivi compresi quelli di promuovere domande riconvenzionali, appellare, chiamare terzi in causa, transigere e conciliare giudizialmente e stragiudizialmente, rinunciare agli atti ed accettare rinunce, incassare somme e rilasciare quietanze, farsi sostituire. Dichiaro di essere stato informato ai sensi dell'art. 4, III comma, del D.Lgs n. 28/2010 della possibilità di ricorrere al procedimento di mediazione ivi previsto e dei benefici fiscali di cui agli artt. 17 e 20 del medesimo decreto, come da atto allegato. Dichiaro altresì di aver ricevuto l'Informativa ai sensi dell'art. 13 del "Codice in materia di protezione dei dati personali", D.Lgs 30 Giugno 2003 n. 196 e presto il consenso al trattamento dei dati stessi da parte degli Avv.ti Elindo Buonaccorsi ed Elena Bertolucci, il personale del loro studio ed i collaboratori anche esterni. Eleggo domicilio come in atti.

Brillante Armando
E' autentica
Elindo Buonaccorsi
Elena Bertolucci

- in data 09.07.2019 la Responsabile di ex Posizione Organizzativa (oggi incarico funzionale) Dott.ssa Furno Valeria consegnava la scheda di valutazione del personale al dipendente Brillante Armando, relativa all'attività lavorativa svolta nell'anno 2018, con un punteggio complessivo e quindi di risultato finale pari a 33 punti, così articolato: "duttività 9"; "Iniziativa 7"; "tensione al risultato 8"; "appartenenza e coinvolgimento 9" (doc.2). Tale scheda di valutazione veniva contestata immediatamente dal sig. Brillante Armando, che spiegava le proprie ragioni di contestazione, ma il dirigente compilatore dott.ssa Furno Valeria, in contraddittorio, confermava la scheda in data 09.07.2019 (infra doc. 2).

Motivi

- In primo luogo, si osserva che la formazione delle schede di valutazione, sia per l'assegnazione degli obiettivi individuali, che per la misurazione della performance e la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi, viene eseguita dal livello gerarchico superiore e nel caso di specie la scheda è stata formata dalla responsabile di struttura, dott.ssa Furno Valeria. Secondo quanto previsto dal regolamento del sistema di valutazione permanente del personale di Codesta Azienda, tuttavia, la scheda di assegnazione degli obiettivi individuali deve essere compilata, previo colloquio con il valutato, dopo la riunione di budget del livello, indicando date, tempi e metodi per il raggiungimento degli obiettivi (doc. 3 e doc. 4). Gli obiettivi sono tre e devono essere individuati ad inizio anno: a) obiettivo di orientamento tecnico (espressione professionale); b) obiettivo di orientamento relazionale (rapporti con l'utenza e con i colleghi); c) obiettivo educativo/formativo (espressione della maturità professionale, capacità di trasmettere esperienza (formazione dei pari), ma anche valorizzazione (dell'interesse individuale alla formazione continua). I tre obiettivi devono essere esplicitati dal valutatore all'inizio dell'anno e possono essere individuali o uguali per tutti gli appartenenti allo stesso gruppo. La scheda viene inviata al dipendente, visibile sulla piattaforma "SVOD", il quale potrà inserire le proprie annotazioni chiedendo le modifiche. L'assegnazione degli obiettivi dovrà concludersi di norma entro il primo quadrimestre. Ebbene, già in questa prima fase, si osserva che il dirigente incaricato Valeria Furno ha formato la scheda di assegnazione degli obiettivi al dipendente Brillante senza il



preventivo colloquio con lo stesso e senza avere indetto una riunione di budget del livello, come previsto dal regolamento (infra docc. 3 e 4).

Non solo, il regolamento dispone che la scheda deve essere inviata al dipendente visibile su "SVOD", ma il ricorrente non è mai stato avvertito dalla dirigenza dell'invio della scheda, così l'ha visualizzata molto tempo dopo e quindi non ha potuto esprimere, nei 15 giorni di tempo dal suo inserimento sullo SVOD, l'accettazione o la richiesta di revisione degli obiettivi, come suo diritto e presupposto di validità della scheda, nonché previsto dal ridetto regolamento aziendale. Ad ogni modo, si evince che la data di attivazione e creazione della scheda è avvenuta il 26.09.2018, con scadenza 12.10.2018 (doc. 5), mentre il regolamento prevede che l'assegnazione degli obiettivi deve avvenire di norma entro il primo quadrimestre, l'attivazione e la creazione della scheda è dunque avvenuta nel terzo e ultimo quadrimestre dell'anno 2018 (26.09.2018). Violazione, quest'ultima, che ha impedito al dipendente di indirizzare la sua condotta di lavoro agli obiettivi, che avrebbero dovuto essere esplicitati dal valutatore all'inizio dell'anno e a tale violazione si aggiunge, come già detto, l'omesso preventivo colloquio tra il valutatore e il valutato e la riunione di budget del livello. In altre parole, le predette reiterate violazioni del regolamento da parte della dirigenza, invalidano la valutazione dello stesso dipendente, per mancanza dei presupposti sui quali basare il giudizio, ovvero sugli obiettivi, che mai sono stati preventivamente discussi con il lavoratore e mai allo stesso comunicati. In altre parole, il dipendente è stato valutato in funzione dei compiti che egli ha svolto, raffrontandoli però con obiettivi del tutto inesistenti, per non essere stati oggetto di preventiva discussione tra il dirigente e il dipendente e per non essere mai stati comunicati a quest'ultimo;

- In secondo luogo, una valutazione corretta da parte dell'Azienda dell'attività svolta dal lavoratore, gli avrebbe attribuito il beneficio della retribuzione di risultato, ovvero il premio individuale, come previsto nel regolamento (infra doc.3). Invero, la valutazione del sig. Brillante nella scheda del dirigente, non solo non può considerarsi legittima per le ragioni sopra dette, ma deve essere censurata anche sotto questi ulteriori e seguenti aspetti. Le valutazioni del datore di lavoro, in ordine al rendimento e alla capacità professionale del lavoratore, espresse con le note di qualifica, devono conformarsi ai parametri oggettivi previsti dal contratto collettivo di lavoro e agli obblighi contrattuali di correttezza

e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., sicché è sul datore di lavoro che grava l'onere di motivare le sue valutazioni, allo scopo di permettere un controllo dell'osservanza dei siffatti parametri. Infatti, sebbene il datore di lavoro esprima un giudizio, che investe aspetti di discrezionalità, è comunque soggetto ad alcuni limiti e tra questi, oltre quelli sopra enunciati, anche il divieto di perseguire con gli atti in questione, anche indirettamente, intenti discriminatori o di ritorsione, nonché motivi illeciti od irragionevoli, per giungere a giudizi di merito viziati da irragionevolezza e contraddittorietà del giudizio. Da ciò la necessità che il datore di lavoro motivi adeguatamente il proprio giudizio, onde consentire una completa disamina delle motivazioni che hanno portato alla valutazione censurata. Invero, **nessuna motivazione è riprodotta nella scheda di valutazione del ricorrente,** neppure in calce al contraddittorio instauratosi con la dirigente, in seguito al rifiuto della scheda da parte del valutato, è stata apposta la motivazione da parte del verificatore sui motivi che giustificerebbero i risultati in contestazione. Quest'ultimi, infatti, con un totale in scheda di 58, escludono Brillante dalla distribuzione della retribuzione di risultato individuale, che è premiale, ma solo con il raggiungimento di un punteggio superiore. Il dirigente, che si ripete non ha assolutamente motivato la propria valutazione, dimostra di non aver tenuto conto neppure delle gravi limitazioni fisiche del sig. Brillante, che è disabile, assunto con la Legge 68, in quanto portatore di grave handicap, essendo impossibilitato a deambulare, tanto da doversi spostare con carrozzella elettrica, fruendo, per questo, del beneficio della ridotta prestazione giornaliera oraria ai sensi della Legge n. 104/1992.

La grave limitazione funzionale del ricorrente ha una oggettiva ricaduta anche sugli obiettivi di valutazione e di ciò il dirigente deve tenerne conto, ma non con un voto inadeguato, ma considerando la produttività del dipendente malgrado l'incidenza delle limitazioni fisiche e psicologiche che spesso non gli permettono di raggiungere il luogo di lavoro con perfetta puntualità, in particolare nelle giornate di pioggia, essendo la carrozzella scoperta, tanto che spesso si reca a lavoro tutto bagnato. Ciò detto, **senza invertire l'onere di motivazione,** si osserva che l'obiettivo educativo/formativo doveva trovare una valutazione certamente maggiore e migliore ad otto, tenuto conto, per esempio, dell'alto grado di interesse individuale di Brillante al proprio lavoro avendo più volte chiesto che gli fosse permesso di svolgere altre attività aggiuntive come agli altri

colleghi, o l'interesse alla formazione, che tuttavia, per i gravissimi impedimenti fisici, non gli permettono di frequentare tutti i corsi di formazione continua, che vengono tenuti fuori della sede di lavoro, addirittura in altro comune in genere a Viareggio, mentre la sua sede di lavoro è Pietrasanta, poiché non guida l'auto e i suoi spostamenti potrebbero avvenire solo con l'ausilio dei mezzi pubblici, la cui accessibilità, tuttavia, per il suo handicap, risulta praticamente impossibile, oltre a non coincidere gli orari dei corsi con quelli dei mezzi pubblici. Inoltre, per quanto riguarda l'obiettivo relazionale, il dipendente si relaziona benissimo, sia con il pubblico, che con gli altri colleghi di lavoro, assume iniziative finalizzate alla soluzione dei problemi e coglie perfettamente le opportunità per prevenire o influenzare gli eventi, anche in presenza di input ridotti. Inoltre, porta avanti i suoi compiti con determinazione e continuità anche di fronte a difficoltà impreviste e indirizza le proprie energie in funzione del risultato, nel rispetto dei tempi e della qualità d'attesa. Nel giudizio sui risultati lavorativi di Brillante, inoltre, deve considerarsi anche la metodologia di lavorazione dei dati riguardanti il CUP, che essendo suddivisa tra tre dipendenti e ognuno di essi ne fa una parte, comporta un lavoro "ad incastro", per cui se un addetto ritarda nella lavorazione dei dati, l'altro non può completare il processo facendo attendere il cittadino, che naturalmente non accetta positivamente tale attesa addebitandone, ingiustamente, la colpa al dipendente. A tale proposito, tuttavia, si allegano le schede di un sondaggio tra gli utenti del CUP del distretto di Pietrasanta, che hanno espresso valutazioni tutt'altro che scadenti sul funzionamento dell'Ufficio Front Office sportello 3, al quale è applicato il ricorrente (docc. 6).

Per concludere, si osserva che gli obiettivi assegnati a Brillante, nonostante la sua grave disabilità, sono stati dallo stesso pienamente raggiunti, mentre il valutatore ha omesso qualsivoglia motivazione, sia in sede di valutazione, che in quella successiva di contraddittorio con il lavoratore, dopo che questo aveva contestato la scheda. Pertanto, si ribadisce l'assoluta illegittimità della valutazione del dipendente, il quale meritava di raggiungere una votazione sicuramente superiore, che gli permettesse di accedere alla distribuzione della retribuzione di risultato individuale, che è premiale, ma solo con il raggiungimento di un punteggio massimo per la sua categoria, che peraltro non è indicato nella sua scheda di valutazione, rendendola anche per questo motivo illegittima, non potendo il

lavoratore conoscere quale sia il punteggio massimo richiesto per la performance relativa alla sua categoria di appartenenza.

- **In punto di diritto**, si richiama la giurisprudenza formatasi in materia di valutazione del datore di lavoro, in ordine al rendimento e alla capacità professionale del lavoratore, espresse attraverso le note di qualifica, che ha statuito come esse siano sindacabili dal Giudice, soprattutto in riferimento ai parametri oggettivi previsti dal contratto collettivo e agli obblighi contrattuali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., incombendo sul datore di lavoro l'onere di motivare queste valutazioni proprio allo scopo di permettere il controllo da parte del Giudice dell'osservanza di quei specifici parametri. Controllo, che non può essere limitato alla mera verifica della coerenza estrinseca del giudizio riassuntivo della valutazione, ma deve avere ad oggetto anche la verifica della correttezza del procedimento di formazione del medesimo giudizio di valutazione, il quale, richiede di prendere in esame tutti i dati in possesso del datore di lavoro, ovverosia, sia quelli positivi, che quelli negativi, che risultano essere rilevanti al fine della valutazione. Pertanto, sebbene il datore di lavoro esprima un giudizio, che ha certamente degli aspetti di discrezionalità, è comunque soggetto ad alcuni limiti, che sono certamente riferibili a criteri obiettivi previsti dal contratto collettivo e all'obbligo di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., per evitare che vengano perseguiti attraverso la ratifica di questi atti, intenti discriminatori o ritorsivi contro il lavoratore, oltreché motivi illeciti od irragionevoli, quali quelli non inerenti al dipendente nella sua specifica qualità di lavoratore.

La valutazione del dipendente in oggetto non è coerente, non muove assolutamente dai criteri obiettivi sopra richiamati e finisce per penalizzare il lavoratore con un giudizio, che non tiene neppure conto dell'incidenza della sua disabilità e quindi di quelle limitazioni funzionali, che oggettivamente coinvolgono anche l'attività lavorativa del medesimo, ma non per questo devono essere strumentalizzate, per perpetrare una ingiusta ed una incongrua valutazione dell'attività lavorativa del dipendente disabile.

P.Q.M.

"Voglia il Tribunale di Lucca, contris reiectis, dichiarare illegittima la scheda di valutazione del dipendente Brillante Armando, formata dalla Azienda USL

Toscana Nord Ovest, relativa all'anno 2018, per i motivi tutti espressi in premessa, con ogni consequenziale pronuncia e con vittoria di spese e competenze".

Si producono i seguenti documenti: doc. 1) busta paga; doc. 2) scheda di valutazione del dipendente; doc. 3) regolamento del sistema di valutazione permanente del personale del comparto USL Toscana Nord Ovest; doc. 4) Piano della performance 2019 - 2021 USL Toscana Nord Ovest; doc. 5) Scheda obiettivi; doc. 6) sondaggio di Valutazione Ufficio Front Office Distretto di Pietrasanta sportello 3; doc. 7) dichiarazione sostitutiva di certificazione per l'esenzione dal contributo unificato.

I sottoscritti procuratori dichiarano che la presente causa ha valore indeterminato ma il ricorrente è esente dal pagamento del contributo unificato, come da dichiarazione che si allega (infra doc. 7).

I sottoscritti procuratori dichiarano altresì di voler ricevere tutte le comunicazioni ai seguenti indirizzi PEC: elindo.buonaccorsi@pec.avvocatilucca.it ;
elena.bertolucci@pec.avvocatilucca.it ; e-mail:
avv.e.buonaccorsi@katamail.com ; fax n. 0584 944055.

Viareggio - Lucca il 29.01.2019.

Avv. Elindo Buonaccorsi: 

Avv. Elena Bertolucci: 





Nrg. 99 /2020



Il Tribunale Ordinario di Lucca
In composizione monocratica in funzione di
GIUDICE DEL LAVORO

letto il ricorso che precede;
visti gli artt. 163, 409, 415, 416 c.p.c.;

fissa

alle ore 11:30 del giorno 16/07/2020 l'udienza di discussione in cui le parti compariranno di persona ovvero tramite procuratore generale o speciale, informato dei fatti di causa;

invita

la parte convenuta a costituirsi nel termine di dieci giorni prima dell'udienza di discussione con avvertimento che la costituzione oltre il suddetto termine comporta le decadenze di cui all'art. 416 c.p.c.;

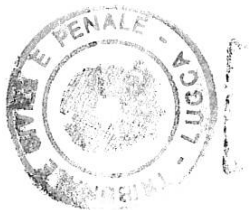
dispone

che il ricorso e questo decreto siano notificati a controparte a cura del ricorrente nei termini di legge.

Lucca, 12/02/2020

IL GIUDICE

Dott.ssa Alfonsina Manfredini



E' copia conforme all'originale
Lucca, il 18/2/20
ASSISTENTE GIUDIZIARIO
Emiliano Landucci

Il sottoscritto Avv. Elena Bertolucci del Foro di Lucca, quale difensore del sig. Brillante Armando, nella causa civile dallo stesso promossa dinanzi al Tribunale di Lucca - Sezione Lavoro - RGN 99/2020, contro USL Toscana Nord Ovest, attesto che il presente atto è conforme all'originale in mio possesso.
Viareggio - Pisa il 15.04.2020
Avv. Elena Bertolucci - segue firma digitale.