

Domanda

La banca presso cui lavoro provvede ogni anno a comunicarmi un giudizio professionale complessivo (ottimo, buono...) non accompagnato da alcuna motivazione; sebbene il mio giudizio sia rimasto anche quest'anno positivo, tuttavia lo stesso è un gradino inferiore nella scala valutativa. Vorrei sapere se tale modalità di comunicazione del giudizio da parte dell'azienda è corretta, oppure se – dietro mia richiesta – l'azienda sia tenuta a dirmi di più.

Lettera firmata

Risposta

Il contratto collettivo nazionale del settore bancario – sebbene con alcune diversità a seconda che si tratti del contratto per il personale di imprese creditizie, oppure di quello per i dipendenti delle banche di credito cooperativo – prevede che, annualmente, l'impresa debba attribuire al lavoratore un giudizio professionale



Il datore di lavoro motivi il giudizio sul lavoratore

Contratti, leggi e giurisprudenza concordano

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale



complessivo, accompagnato da una sintetica valutazione. Tale giudizio, oltretutto, dovrebbe essere preceduto da una periodica informativa del lavoratore da parte dell'azienda circa la valutazione professionale e le modalità di giudizio utilizzate; e ciò affinché, proprio attraverso l'applicazione di criteri di valutazione trasparente, il dipendente abbia un'opportunità in più di crescita professionale.

In linea con tale principio è, fra l'altro, la previsione secondo cui il lavoratore a 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 (art. 66 ult. co. Ccnl ABI).

Ma non solo. Dalle note di qualifica dipende anche l'attribuzione o meno al lavoratore della retribuzione variabile (ossia, l'eventuale premio di

Anche la giurisprudenza (v. recentemente Cass. 11 febbraio 2008 n. 3227) attribuisce alle note di qualifica una valenza tutt'altro che discrezionale per il datore di lavoro, tanto che – a tale proposito – ha riconosciuto come le valutazioni di quest'ultimo, in ordine al rendimento ed alla capacità professionale del lavoratore, debbano essere adeguatamente motivate e che le stesse siano oltretutto sindacabili dal giudice, in riferimento alla congruenza con i parametri oggettivi (se previsti dal contratto collettivo) ed agli

obblighi contrattuali di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 codice civile).

Venendo, dunque, al quesito posto, la comunicazione da parte dell'azienda di un mero giudizio complessivo (ad esempio: soddisfacente, buono, sufficiente...) al lavoratore, non è coerente con il dettato contrattuale e legislativo: riguardo al primo, infatti, manca la motivazione (seppur sintetica, art. 66 co. 2 cit.) che ha condotto alla formulazione del giudizio e, riguardo al secondo, il principio di correttezza e buona fede

non può dirsi rispettato, se il datore di lavoro non offre – come invece dovrebbe – al dipendente l'adeguata motivazione del suo provvedimento.

Il lavoratore, nel caso di specie ed ove lo ritenga opportuno, potrà chiedere chiarimenti all'azienda, oppure impugnare il giudizio seguendo la procedura contrattuale, oppure adire l'autorità giudiziaria. Eventualmente – e semmai prima di procedere giudizialmente – potrà chiedere

al datore di lavoro di accedere al proprio fascicolo personale (ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196 del 2003), così da ottenere maggiori informazioni e dettagli sulla propria posizione lavorativa, utili a capire e, se del caso, a contraddire il giudizio aziendale.

Fac simile richiesta pareri legali

Spett.le
La Voce dei Bancari
Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani
Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data

Il/La sig./sig.ra, iscritto/a alla FABI (tessera n°),
pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali). I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale.

rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale). Per il dipendente, dunque, conoscere il metodo di attribuzione delle note di qualifica e, tempo per tempo, il proprio andamento professionale, rappresenta un dato estremamente importante.

Novità giurisprudenziali

È illegittimo il licenziamento del dipendente che abbia venduto le proprie azioni a una società concorrente

Si segnala la recente sentenza di Cassazione, sopra massimata, per l'interessante principio di diritto dalla stessa espresso sull'obbligo di fedeltà.

In breve, il caso. Un lavoratore (con la qualifica di impiegato di prima catego-

ria) aveva acquistato il 25% delle azioni della sua datrice di lavoro e le aveva rivendute a due finanziarie facenti capo ad una società concorrente della prima.

Il lavoratore in questione veniva licenziato con l'addebito di violazione del dovere di fedeltà previsto dall'art. 2105

cod. civ., per avere consentito l'ingresso di una concorrente nella società datrice di lavoro.

Dopo una prima decisione negativa, la Corte d'Appello e la Cassazione hanno dato ragione al lavoratore, annullando così il licenziamento, poiché "l'obbligo

di fedeltà deve essere valutato e commisurato in relazione agli interessi del soggetto giuridico società (che si evolvono e si esprimono nei modi e nelle forme ed attraverso gli organi di cui alla legge, all'atto costitutivo e allo statuto) e non agli interessi di un singolo socio (o



di un gruppo), pur di maggioranza". In sostanza, secondo la decisione in commento, la misura dei poteri, i diritti e gli obblighi che, nella loro sintesi, costituiscono lo status di socio, si collocano in un ordine diverso rispetto a quelli derivanti dalla qualità di dipendente e non possono interferire in alcun modo con il vincolo fiduciario, la cui lesione è l'unico presupposto per poter procedere legittimamente al recesso per giusta causa.

La sentenza

Cassazione Sezione Lavoro, 1 febbraio 2008, n. 2474

Il dovere di fedeltà, sancito dall'art. 2105 c.c., si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro, ma non include anche quelle condotte non attinenti alla società nel suo complesso, ma che riguardano gli interessi di un singolo socio (o di un gruppo) seppur di maggioranza.

Sui congedi l'Inps si adegua alla legge finanziaria

Chiariti i dubbi in merito a maternità, paternità e congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti

Stato sociale

L INPS, con circolare n. 16 del 4 febbraio 2008, ha fornito alcuni chiarimenti per il congedo di maternità/paternità e congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti (art. 2, commi 452-456, Legge 24 dicembre 2007 n. 244 - Finanziaria 2008); ciò, in considerazione della sostituzione degli artt. 26, 31, 36 ed abrogazione degli artt. 27 e 37 del D.L.vo 151/2001 (T.U. della maternità/paternità).

La circolare si interessa di chiarire alcune



peculiarità in materia di congedi, ed in particolare, di adozione di minore:

1. il congedo di maternità di cui al Capo III del D.Lgs. 151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative a tutela e sostegno della maternità/paternità) spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il congedo può essere fruito anche durante il periodo di permanenza all'estero.



Nell'ipotesi di affidamento, il congedo spetta per un periodo di tre mesi e può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento;

2. il padre lavoratore può fruire del congedo di cui sopra alle medesime condizioni previste per la lavoratrice, qualora la stessa non se ne avvalga, anche solo parzialmente.

Il padre lavoratore potrà usufruire dei congedi anche in caso di decesso o infermità della madre e nei casi di abbandono o affidamento esclusivo;

3. il congedo parentale di cui al Capo V del D.Lgs. 151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative a tutela e sostegno della maternità/paternità) può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore adottato o affidato, indipendentemente dall'età del bambino nel momento dell'adozione o dell'affidamento, mentre il limite di 12 anni è stato abolito.

La circolare chiarisce, inoltre, che in tutti i casi (adozione nazionale, internazionale e affido), le nuove disposizioni si applicano sia per i minori adottati dal 1° gennaio 2008, sia per quelli adottati nel 2007 (purché non siano decorsi i cinque mesi dall'inizio dell'adozione/affido).