

Illegittimo licenziamento per scarso rendimento per cumulo di sanzioni disciplinari

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3855 del 14 Febbraio 2017, è intervenuta in merito alla licenziabilità per scarso rendimento di un lavoratore per cumulo di sanzioni disciplinari. Nello specifico, la Suprema Corte ha sentenziato che non basta cumulare diverse sanzioni disciplinari comminate, per sostenere automaticamente il licenziamento per scarso rendimento: va provata in ogni caso l'inadeguatezza della prestazione lavorativa per qualità o quantità.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte, ha definito che lo scarso rendimento del dipendente non può essere dimostrato dai precedenti disciplinari del lavoratore già sanzionati in passato, poiché in questo caso trova applicazione il divieto di esercitare due volte il potere disciplinare per la stessa mancanza.

Il fatto

La controversia trae origine dal ricorso al Tribunale di primo grado con cui un lavoratore impugnava il licenziamento intimatogli dalla società datrice di lavoro per scarso rendimento, deducendone la nullità, inefficacia e comunque annullabilità e chiedendo la condanna di controparte alla reintegra in servizio ed al risarcimento del danno ex articolo 18 L. 300/1970.

Il Tribunale, rigettava la domanda ed il lavoratore proponeva quindi ricorso in appello, ma in tale sede leggeva una sentenza di conferma di quanto statuito dal primo giudice.

Nelle motivazioni della pronuncia di merito, si leggeva che all'appellante, nel corso di due anni, erano state irrogate ventidue sanzioni disciplinari, prevalentemente per ritardi anche di notevole entità nel prendere servizio, inottemperanza a disposizioni aziendali, omessa giustificazione di assenze.

Le infrazioni disciplinari, in ragione del numero e della frequenza (tanto più rilevanti se rapportate ad un arco di tempo relativamente breve, in cui i giorni di servizio erano ulteriormente ridotti dalle assenze, pur legittime, per malattia) ponevano il lavoratore in posizione di grave inadempienza - sotto il profilo qualitativo - ai doveri di diligenza,

puntualità e responsabilità relativi alle mansioni e risultavano pregiudizievoli per il regolare svolgimento del servizio (nella fattispecie, di trasporto pubblico, ndr.).

Nella valutazione dei provvedimenti disciplinari irrogati al dipendente, quindi, lo scarso rendimento che giustificava l'esonero definitivo dal servizio poteva consistere nella inadeguatezza - quantitativa o qualitativa della prestazione - ed essere integrato anche dal cumulo di infrazioni disciplinari pregresse.

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo che le sanzioni disciplinari irrogate non potevano costituire di per sé ragione di esonero, dovendo essere accertata in via prioritaria la effettiva insufficienza della sua prestazione sia sul piano qualitativo che su quello quantitativo, indagine omessa dalla corte di merito, con conseguente insufficienza della motivazione. A suo avviso, il giudice del merito aveva attribuito all'esonero per scarso rendimento la natura di sanzione disciplinare e, accertata la colpa, ne aveva fatto discendere una sorta di presunzione assoluta della incidenza negativa della condotta del dipendente sull'organizzazione del datore di lavoro.

Il ricorrente lamentava la non divisibilità della conclusione della corte di merito secondo cui l'esonero per scarso rendimento è solo quello colpevole, evidenziando come esso poteva anche prescindere dalla condotta colpevole del lavoratore (scarso rendimento oggettivo), essendo, piuttosto, determinante la inadeguatezza della prestazione di lavoro rispetto agli standard minimi imposti dalla azienda.

In aggiunta, il dipendente assumeva la violazione dell'articolo 2697 cc., per avere il giudice dell'appello esonerato il datore di lavoro, in conseguenza della accertata gravità della inadempienza, dall'onere di provare la insufficienza del rendimento della prestazione.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

La Suprema Corte definiva innanzitutto che la corte del merito aveva erroneamente individuato una fattispecie di scarso rendimento in ragione del cumulo di sanzioni disciplinari (in numero di ventidue) irrogate al dipendente.

In motivazione i Giudici esprimevano, infatti, che doveva essere confermato l'orientamento già espresso recentemente dalla stessa Corte di legittimità, secondo cui lo scarso rendimento "non può essere di per sé dimostrato dai plurimi precedenti disciplinari del lavoratore già sanzionati in passato, salvo volere ammettere una indiretta sostanziale duplicazione degli effetti di condotte ormai esaurite".

Pertanto, concludevano i giudici, doveva “trovare applicazione il divieto, più volte affermato nella giurisprudenza precedente con riguardo al procedimento disciplinare, di esercitare due volte il potere disciplinare per lo stesso fatto sotto il profilo di una sua diversa valutazione o configurazione giuridica”.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

Con la pronuncia in commento, la Suprema Corte ha statuito che, nel caso di diverse sanzioni disciplinari comminate al dipendente conseguenti a comportamenti censurati dall'azienda, il datore di lavoro non può procedere ad un licenziamento per scarso rendimento, in quanto non si può parlare di “scarso rendimento” in caso di cumulo di sanzioni disciplinari subite dal lavoratore, perché si arriverebbe ad applicare un provvedimento disciplinare due volte per la stessa mancanza e ciò contrasta con il divieto di esercitare due volte il potere disciplinare per lo stesso fatto.

Inoltre, dalle motivazioni dei Giudici di legittimità, scaturisce che non solo è necessario il comportamento colpevole in sé e per sé, ma anche il danno all'azienda e la rilevante incidenza di quest'ultimo rispetto alla produzione.

Riteniamo utile fornirVi qui di seguito un breve quadro di quando invece è possibile il licenziamento del dipendente per scarso rendimento.

In gran parte dei casi, lo scarso rendimento è un motivo di licenziamento che dipende da un comportamento connotato da una colpa del lavoratore e, per questo, rientra nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Ci sono però ipotesi in cui il licenziamento per scarso rendimento deriva dalla perdita di interesse dell'azienda alla prestazione del dipendente e, per questo, rientra nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel primo caso il motivo alla base del provvedimento espulsivo è una condotta chiaramente e gravemente colpevole da parte del lavoratore e quindi, nell'ipotesi, il fatto che egli abbia profuso scarso impegno nell'esercizio delle sue mansioni. E' del tutto indubbio che comunque, anche in tale situazione, prima di poter procedere al licenziamento, il datore di lavoro deve contestare il fatto al dipendente nei modi e con le procedure previste dalla normativa, invitandolo a tenere un comportamento più consono ai dettami dell'azienda. A questo proposito deve, ovviamente, essere stata fatta

preventivamente dal datore una valutazione sul grado di diligenza richiesto per la mansione e quello dimostrato dal lavoratore, non tralasciando, quindi, un'attenta analisi tra gli obiettivi dell'azienda, quelli effettivi perseguiti dal dipendente nel periodo di riferimento e tenuto anche conto dei dati complessivi medi tra i colleghi di lavoro.

Nel secondo caso, riferito ad un giustificato motivo oggettivo, il lavoratore non si rende colpevole, ma le circostanze che portano al provvedimento espulsivo dipendono dal venir meno dell'interesse dell'azienda alla sua prestazione lavorativa. Quest'ipotesi si identifica per esempio nel caso in cui il lavoratore si assenta ripetutamente per malattia e quindi la sua prestazione diventa oggettivamente difficile da "utilizzare", in quanto provoca ripercussioni negative per l'organizzazione del lavoro (fattispecie ovviamente da dimostrare), oppure nel caso in cui il lavoratore si riveli o diventi inidoneo, perché non capace o preparato, per lo svolgimento del compito affidatogli (anche ciò naturalmente da dimostrare in un eventuale giudizio).

Quindi, in definitiva, dottrina e giurisprudenza ritengono legittimo il licenziamento per scarso rendimento del dipendente, ma con dei presupposti abbastanza rigidi che, come nella fattispecie, non possono consistere in semplici violazioni disciplinari, anche se numerose, da parte del lavoratore.