

Licenziamento per scarso rendimento e dimostrazione dell'efficienza dei colleghi

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 18317 del 19 Settembre 2016, in tema di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente per scarso rendimento, in assenza della dimostrazione da parte dell'azienda del grado di efficienza raggiunto dai colleghi, né dello standard produttivo concordato con l'interessato.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza qui in commento, ha chiarito che basi è necessario dimostrare perché il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia legittimo. Per questo ha sottolineato che ai fini del recesso il datore di lavoro non può limitarsi a dimostrare il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'evidenza di uno scarso rendimento, ma deve provare che la ragione sia riconducibile ad un colpevole e negligente inadempimento di obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Il fatto

La controversia trova la sua origine nella sentenza con cui la corte d'appello disponeva il reintegro di un lavoratore licenziato per scarso rendimento, definendo che non era ravvisabile l'ipotesi di scarso rendimento contestata al lavoratore .

La corte anzidetta riteneva infatti che non fosse ravvisabile l'ipotesi di scarso rendimento contestata al lavoratore né il giustificato motivo oggettivo, pure dedotto dalla società a sostegno del recesso e che l'unità operativa dove il dipendente prestava attività lavorativa non possedeva i requisiti di autonomia strutturale e funzionale ovvero di indipendenza tecnica e amministrativa rispetto alla sede cui la prima faceva capo, onde, ai fini della tutela applicabile, doveva aversi riguardo ai lavoratori assegnati alle due sedi : superando essi complessivamente il numero di quindici unità, era quindi applicabile la tutela reale.

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo che , anche nel caso in cui non sia prevista una clausola che disponga l'obbligo del raggiungimento di un determinato risultato, sussiste l'ipotesi dello scarso rendimento qualora la prestazione offerta dal lavoratore non raggiunga il livello minimo di intensità necessario per il suo proficuo inserimento nell'organizzazione produttiva, in modo da escludere l'interesse del datore di lavoro alla prosecuzione dell'attività lavorativa e rendere giustificato il licenziamento.

Il livello di ridotta produttività della sede aziendale cui erano destinate quattro unità, era in larghissima misura riconducibile al livello qualitativo e quantitativo scadente della prestazione del lavoratore in causa.

La Corte di merito, aggiungeva inoltre la società, avrebbe dovuto adeguatamente valutare le circostanze dedotte dalla ricorrente nei due precedenti gradi di giudizio, ampiamente sufficienti a dimostrare quale fosse il risultato atteso dal datore di lavoro e, conseguentemente, desumere l'insostenibilità del costo aziendale del dipendente, anche alla stregua del suo inquadramento (nella fattispecie il I livello del CCNL) e della retribuzione da lui percepita, circostanze queste rilevanti anche i fini del giustificato motivo oggettivo del recesso.

La decisione

La Suprema Corte rigettava il ricorso.

I giudici di legittimità richiamavano preliminarmente alcune proprie pronunce sul caso in questione, per cui : "Nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro, a cui spetta l'onere della prova, non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole e negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione. Nella valutazione delle relative risultanze probatorie dovrà tenersi conto, alla stregua di un bilanciamento dei principi costituzionali sanciti dagli artt. 4 e 41 Cost., del grado di diligenza normalmente richiesto per la prestazione lavorativa e di quello effettivamente usato dal lavoratore, nonché dell'incidenza della organizzazione complessiva del lavoro nell'impresa e dei fattori socio-ambientali".

Ricordavano inoltre ulteriore precedente giurisprudenza sul punto, laddove veniva definito che : "È legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione".

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Nella specie, concludeva la Cassazione sulla scorta di quanto espresso in via preliminare nelle motivazioni, la corte di merito aveva rilevato che la società ricorrente, disattendendo ogni onere probatorio sulla stessa gravante, aveva del tutto omesso di specificare quale fosse lo standard produttivo inizialmente concordato con il lavoratore, non aveva documentato o provato quale fosse il grado di efficienza dei colleghi dello stesso e non aveva dimostrato che l'asserita contrazione delle vendite fosse in alcun modo imputabile alla dedotta grave inottemperanza degli obblighi contrattuali da parte del predetto dipendente.

Inoltre, aggiungeva, sotto il profilo del giustificato motivo oggettivo la società non aveva provato la lamentata crisi aziendale, la contrazione delle vendite, l'aumento dei costi gestionali.

Alla stregua di tali elementi, il motivo in esame veniva definito privo di ogni fondamento, avendo la corte di merito, in applicazione dei principi sopra enunciati e sulla scorta degli accertamenti eseguiti, correttamente escluso la sussistenza dei motivi posti alla base del licenziamento.

Ne conseguiva pertanto il rigetto del ricorso.

In definitiva

Da parecchi anni la giurisprudenza si interroga sulla possibilità di licenziamento per scarso rendimento. Nel particolare i dubbi derivano essenzialmente dal fatto che in generale, nel nostro ordinamento, il licenziamento è sempre la conseguenza di determinate condotte specifiche o di singoli atti e quasi mai di una valutazione complessiva della qualità del dipendente.

Con questa pronuncia, i giudici sono arrivati ad ammettere come legittimo il licenziamento per scarso rendimento, ma lo hanno subordinato a una serie di condizioni, tra cui la necessità di verificare il criterio di valutazione del rendimento.

In altre parole la Corte ci dice che non basta sostenere da parte datoriale la giustificatazza del licenziamento per scarso rendimento, solo supportato dal presunto mancato raggiungimento dei livelli minimi di produttività del lavoratore, ma è necessario che sussista e sia provato la determinazione di uno standard produttivo cui è tenuto il lavoratore.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Infatti , nelle motivazioni, la Corte ricorda che l'onere probatorio, posto in capo al datore di lavoro che recede, non può prescindere da una valutazione del rendimento del lavoratore accusato di negligenza sotto il profilo soggettivo, valutando gli standard della prestazione concordati all'atto dell'assunzione e oggettivo, comparando il rendimento medio del lavoratore con quello degli altri dipendenti adibiti a mansioni analoghe.

Da tale valutazione deve derivare una "enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento".

In questo un ruolo centrale lo hanno i contratti collettivi aziendali o nazionali, che possono determinare quel minimo che si può pretendere dai dipendenti.

Quindi lo scarso rendimento si può prendere in considerazione, ma con una specifica rispetto a chi e a cosa. La parola in questo caso non basta: quando si parla di una prestazione lavorativa "scarsa" è necessario avere un termine di riferimento e di paragone e se esso manca o non è dimostrato, l'azienda non può, unilateralmente, qualificare come "di qualità insufficiente" la prestazione del dipendente.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)