

Scarso rendimento, licenziamento e necessità della prova della negligenza

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 26676 del 10 novembre 2017, ha statuito che è illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora non 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.

.....

La Corte Suprema con la sentenza in oggetto ha precisato che è legittimo il licenziamento per scarso rendimento solo se il datore di lavoro riesce a provare la negligenza del lavoratore nello svolgimento delle mansioni.

Il fatto

La controversia trova origine dalla sentenza con cui la corte di appello rigettava il gravame interposto da una società avverso la sentenza con la quale il locale giudice del lavoro aveva in gran parte accolto le domande di un lavoratore, avverso il licenziamento intimatogli per scarso rendimento, nonché avverso due provvedimenti disciplinari contenenti sanzioni conservative, il tutto con ogni condanna reintegratoria ex art. 18 L. n. 300/70 (nel testo *ratione temporis* applicabile), nonché con la condanna della società al risarcimento del danno biologico sofferto dal lavoratore.

Secondo i giudici di secondo grado nella specie non sussistevano gli estremi della negligenza inadempiente, tale da poter giustificare il licenziamento per scarso rendimento del dipendente, il quale all'atto della reintegra, da un precedente recesso giudicato illegittimo in forza di apposite pronunce giudiziali, era stato adibito come responsabile alla vendita di flotte aziendali di autovetture, fermo restando anche il compito di venditore generico.

Infatti, secondo il giudice del merito, posto che il rapporto di lavoro subordinato comporta a carico del dipendente l'obbligo di porre a disposizione di parte datoriale le sue energie lavorative, di modo che la prestazione si esaurisce in un *facere* e non già nel raggiungimento di un certo risultato, per legittimare il licenziamento per scarso rendimento occorre che parte datoriale provi rigorosamente il comportamento negligente del lavoratore, in quanto elemento costitutivo del recesso per giustificato motivo soggettivo e che l'inadeguatezza della prestazione resa non sia imputabile all'organizzazione del lavoro da parte dell'imprenditore e a fattori socio-ambientali.

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sia in relazione al licenziamento per scarso rendimento, sia in ordine al contestato danno biologico, per cui non vi sarebbe il nesso di causalità, riconosciuto invece dai giudici di merito.

La decisione

La Cassazione rigettava il ricorso.

In motivazione, la Corte spiegava che non risultava dimostrato, richiamata altresì la pertinente giurisprudenza di riferimento, che il mancato raggiungimento dell'auspicato risultato produttivo fosse derivato da colpevole e negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale attività e che sussistesse un'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati per il dipendente e quanto effettivamente realizzato nei periodi di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti.

Precisavano i Giudici di legittimità, inoltre, che al fine di poter considerare legittimo il licenziamento comminato per scarso rendimento, la parte datoriale è tenuta a provare rigorosamente il comportamento negligente del prestatore, in quanto elemento costitutivo del recesso per giustificato motivo soggettivo, e che l'inadeguatezza del risultato non sia ascrivibile all'organizzazione del lavoro da parte dell'imprenditore ed a fattori socio-ambientali.

Nella sua valutazione in punto di diritto la Corte territoriale, concludeva la Corte, si è correttamente attenuta ai principi fissati in materia dalla giurisprudenza di legittimità, secondo la quale pure è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento soltanto 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.

Per tutto quanto sopra, la Cassazione respingeva il ricorso.

In definitiva

La pronuncia in commento ricorda che lo scarso rendimento può costituire giusta causa di licenziamento solo nel caso in cui la violazione del dovere di diligenza che incombe su ogni lavoratore dipendente sia direttamente collegata ad un'enorme sproporzione tra gli obiettivi assegnati aziendali in un dato periodo di riferimento e i risultati conseguiti dal dipendente licenziato. Tutto ciò valutato nell'ambito di un complessivo confronto tra la

media delle prestazioni realizzate dai dipendenti comparabili in un predefinito periodo di tempo e quelle molto più insoddisfacenti riconducibili al lavoratore sottoposto ad azione disciplinare e, quindi, estromesso per scarso rendimento.

Da ciò , come nella fattispecie, esula il caso in cui l'inadeguatezza della prestazione e, quindi, lo scarso rendimento registrato a carico del lavoratore siano imputabili, almeno in parte, all'organizzazione del lavoro dell'impresa o a fattori socio-ambientali.

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini