



**Fiat iustitia ne
pereat mundus**



**Fiat iustitia et
pereat mundus**

Aggiornamenti riguardanti il Diritto del Lavoro

31 gennaio 2017

SCARSO RENDIMENTO? TUTTO DA DIMOSTRARE!

(Corte di Cassazione, sezione Lavoro, sentenza n° 18317 del 19 settembre 2016)

La vicenda riguarda un lavoratore (direttore di una filiale) licenziato a causa di un asserito "scarso rendimento" causato, a detta del datore di lavoro, da una prestazione lavorativa che non ha raggiunto <<il livello minimo di intensità necessario per il proficuo inserimento nell'organizzazione produttiva>>. Al lavoratore si imputava la <<ridotta produttività>> della sede nella quale operava (composta da un organico di quattro persone); ridotta produttività <<in larghissima misura riconducibile al livello qualitativo e quantitativo scadente della prestazione>> del lavoratore stesso.

La Corte di Cassazione non è stata di questo parere e ha evidenziato che <<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.>>.

Secondo la Suprema Corte, infatti, il datore di lavoro <<deve anche provare che la causa [del mancato raggiungimento del risultato, ndr] derivi da colpevole o negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione>>.

Non solo, ma nella valutazione delle risultanze probatorie si deve tener conto <<del grado di diligenza normalmente chiesto 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>>. (così Cass. n. 13194/03; Cass. n. 15351/04; Cass. n. 20054/09)

Secondo un costante orientamento della Corte, inoltre, affinché possa ritenersi legittimo il licenziamento per scarso rendimento, il datore di lavoro deve provare una <<evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente -ed a lui imputabile- in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati...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.>>. (così Cass. n. 3876/06; Cass. n. 1632/09; Cass. n. 18678/14)

Pertanto, poiché nei precedenti gradi di giudizio era stato accertato che il datore di lavoro non aveva provato: 1) quale fosse lo <<standard produttivo... concordato>>; 2) quale fosse il <<grado di efficienza dei colleghi>>; 3) il nesso tra <<l'asserita contrazione delle vendite>> e l'asserita <<grave inottemperanza degli obblighi contrattuali>> del lavoratore; 4) la sussistenza della dichiarata crisi aziendale (ciò ai fini del giustificato motivo oggettivo), la Cassazione ha ritenuto priva di ogni fondamento la tesi del datore di lavoro, confermando la condanna della società a <<reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro ed a corrispondergli le retribuzioni dalla data del recesso sino a quelle della reintegra>>.

LIBERO Associazione Sindacale

aderente alla Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Personale di Credito, Finanza e Assicurazione **SINFUB**
VENEZIA – Mestre via della Montagnola n. 37

www.liberosinfub.com – E.mail segreteria@liberosinfub.com – Tel. 0415441133 – Fax 0415442709