

Licenziamento per scarso rendimento: la Cassazione fissa le caratteristiche

Autore: Mancusi Amilcare

In: Giurisprudenza civile

Il licenziamento per cosiddetto «**scarso rendimento**» costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento prevista dagli artt. 1453 e ss. codice civile. E' quanto ha stabilito la

Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza del 09 luglio 2015, n. 14310

mediante la quale ha rigettato le tesi di parte ricorrente e confermato quanto già statuito dalla Corte di Appello di Torino, sentenza 2 febbraio 2012, n. 59.

La Corte di Cassazione illustrando ed argomentando sui motivi della decisione

(al punto 8 della stessa) ha sostenuto che: «Nel contratto di lavoro subordinato, infatti, il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato, ma alla messa a disposizione del datore delle proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, giacché si tratta di lavoro subordinato e non dell'obbligazione di compiere un'opera o un servizio (lavoro autonomo). Ove, tuttavia, siano individuabili dei

parametri

per accertare che la prestazione sia eseguita con la diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, il discostamento dai detti parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione

(Corte di Cassazione, sentenza 20 agosto 1991, n. 8973)»

La Corte di Cassazione ha anche sostenuto che «È dunque evidente che, per stabilire se tale segno dimostri univocamente che vi è stato inadempimento,

è necessario valutare la condotta nel suo complesso per un'apprezzabile periodo di tempo, tenendo bene a mente che il mancato raggiungimento del parametro non va confuso con l'oggetto dell'accertamento, che è costituito dall'inesatta o completa o mancata esecuzione della prestazione (punto n. 9)».

E che: «La valutazione compiuta dal giudice del merito, conclude la Cassazione, è in tutto conforme ai principi espressi ed è sorretta da motivazione congrua, esaustiva, sicché essa è del tutto esente dalle censure mosse con il ricorso (punto n. 10)».

Ai fini della determinazione dello «**scarso rendimento**» e della motivazione del giudice di appello la Corte di Cassazione ha esaminato gli addebiti mossi al lavoratore ed ha ravvisato «una totale sproporzione tra l'attività lavorativa del ricorrente rispetto a quella dei suoi colleghi, anche di inquadramento inferiore e di minore anzianità».

Ha considerato che nel periodo di riferimento (dal 26 al 31 gennaio 2009 e dal nove al 13 marzo 2009) «gran parte delle caselle corrispondenti alle varie tipologie di attività (gestione delle negoziazioni, gestione dei contratti, incontro con i fornitori, incontro con i clienti interni, gestione listini, attività per stage gates) risultano desolatamente vuote»; con riferimento ad attività di minor qualità professionali, come la gestione operativa degli ordini, ha rilevato come la produttività è risultata del tutto insoddisfacente («due e quattro ordini nelle due settimane considerate»), a fronte di una media degli altri buyers di più di 40 al giorno e di più di 200 alla settimana.

Ha quindi ritenuto «prive di consistenza» le giustificazioni addotte dal lavoratore, oltre che sotto certi aspetti contraddittorie. Il giudizio di gravità dell'inadempimento e di proporzionalità è stato pertanto compiutamente condotto ed esso è privo di incongruenze, peraltro neppure segnalate in ricorso.

<https://www.diritto.it/licenziamento-per-scarso-rendimento-la-cassazione-fissa-le-caratteristiche/>