

Licenziamento per scarso rendimento: occorre riferirsi al livello medio di efficienza REINTEGRATO IL DIPENDENTE

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 19/09/2016 n° 18317

Il datore di lavoro non può licenziare un lavoratore per scarso rendimento senza aver dimostrato lo standard produttivo inizialmente concordato.

E' quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza del 19 settembre 2016, n. 18317.

Nella vicenda in esame, il Giudice di prime cure aveva dichiarato illegittimo il licenziamento disposto da una società nei confronti del direttore di una filiale, condannandola a riassumere il dipendente o, in alternativa, a pagargli un'indennità pari a cinque mensilità dell'ultima retribuzione. Anche la Corte territorialmente competente, confermava la declaratoria di illegittimità del licenziamento, condannando la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro con corresponsione delle retribuzioni dalla data del recesso fino a quella della reintegra.

Avverso tale sentenza, la datrice di lavoro, ha proposto ricorso in Cassazione.

ESAMINARE LA CONTROVERSIA

Nell'esaminare la controversia de qua, la Suprema Corte ha osservato che il datore di lavoro, che licenzia per scarso rendimento il lavoratore, è tenuto a dimostrare non solo il mancato conseguimento del risultato o la sua esigibilità, ma anche a provare che la causa di esso, derivi dall'inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente.

MOTIVAZIONE

Nella fattispecie in oggetto, la società ricorrente non ha specificato quale fosse lo standard produttivo inizialmente concordato con il resistente; non ha provato quale fosse il grado di efficienza dei colleghi dello stesso; non ha dimostrato che l'asserita contrazione delle vendite fosse imputabile all'asserita violazione degli obblighi contrattuali da parte del dipendente, ed infine, non dato prova della crisi aziendale, della contrazione delle vendite o dell'aumento dei costi gestionali.

Dunque, secondo i giudici di Piazza Cavour, la Corte di merito, in applicazione dei suindicati principi, aveva correttamente escluso la sussistenza dei motivi posti alla base del licenziamento. Inoltre, dal materiale acquisito è possibile evincere che la sede presso cui lavorava il resistente era un'unità aziendale priva di autonomia strutturale e funzionale, non avendo una propria contabilità ed autonomia, bensì dipendendo dalla sede centrale. Pertanto, ciò escludeva, secondo la sentenza impugnata, che le unità assegnate alla filiale potessero essere sommate, ai fini della tutela applicabile, a quelle operanti presso la sede centrale. La ricorrente ha contestato la valutazione di tali elementi, effettuata dai giudici del merito, ma la Suprema Corte ha respinto anche tali argomentazioni, ritenendole inammissibili, atteso che è denunciabile in Cassazione solo l'anomalia motivazionale, attinente alla motivazione in sé, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali.

Per i suesposti motivi, la Cassazione ha respinto il ricorso, condannando la società al pagamento delle spese di giudizio.