

LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

Nella sentenza n. 13625 del 2 luglio 2020 la Cassazione si è pronunciata su un caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato ad un dipendente dalla Società Jungheinrich Italiana di Pavia. La Corte d'Appello di Milano, in riforma della decisione resa dal Tribunale di Pavia, aveva dichiarato la legittimità del licenziamento. Per l'effetto aveva condannato il lavoratore a restituire la somma percepita in esecuzione della sentenza di primo grado mentre la società è stata tenuta a corrispondere al lavoratore stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

La Corte d'Appello ha ritenuto che la base giustificativa del licenziamento non andasse rinvenuta nella giusta causa bensì nel giustificato motivo soggettivo. Infatti non si è trattato di trasgressioni tali da incidere sul vincolo fiduciario in modo da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto bensì di fattispecie di inadempimento e neghittosità rilevanti sotto il profilo di una affidabile resa lavorativa, in quanto determinate da mancanza di diligenza e impegno professionale.

La Cassazione ha respinto il ricorso dell'interessato riaffermando il principio per cui l'inadempimento del lavoratore riconducibile a trascuratezza ed incuria che si ripercuote sul suo rendimento lavorativo integra il giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

La Cassazione sottolinea come la Corte d'Appello di Milano abbia escluso la sussistenza di una giusta causa di licenziamento non rilevando trasgressioni incidenti sulla sfera di interessi integrante il vincolo fiduciario in modo tranchant ma abbia nel contempo ritenuto la sussistenza del giustificato motivo soggettivo. Sono risultati evidenti un difetto di diligenza ed una incapacità rilevanti sotto il profilo di un'affidabile resa lavorativa ritenendo provata la presenza di errori e gravi imperfezioni nei documenti redatti dal ricorrente.

Il lavoratore era adibito alla redazione in via esclusiva del piano finanziario della società sin dal suo ingresso in Jungheinrich. La Corte d'Appello si è soffermata a lungo non solo sul rilievo dei sette mesi di affiancamento di cui il dipendente aveva goduto ma anche sulle singole inesattezze riscontrate, afferenti l'incidenza degli interessi passivi con le banche, l'andamento dei rapporti di leasing che avevano evidenziato gravi errori e connotati irrealistici nelle previsioni sui dati trasmessi agli uffici. Ha pertanto concluso per la legittimità della sanzione espulsiva avendo riscontrato una significativa incapacità e negligenza nello espletamento dell'attività lavorativa.

Nel ricorso per Cassazione il lavoratore sostiene che la redazione e la revisione del piano finanziario aziendale erano per lui mansioni nuove, che la comunicazione del datore di lavoro non è completa sulla mancanza di impegno e di diligenza professionale e infine che gli andava riconosciuto il danno biologico per le condotte vessatorie subite ad opera di un superiore.

La Cassazione ha respinto il ricorso confermando quanto deciso dalla Corte d'Appello di Milano. Ha evidenziato come la Corte abbia effettuato una precisa e coerente ricostruzione storica della vicenda che per tale motivo si sottrae al sindacato di legittimità. Tra l'altro vengono esclusi episodi di mobbing per assenza di condotte vessatorie sistematicamente orientate a causare offese di ordine professionale e/o rilevanti sul piano psichico e morale.

