



# **ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI**

## **GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE**

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL  
"O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

*N.10 /Ottobre 2012(\*)*

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER MANCATO RAGGIUNGIMENTO DI UN RISULTATO FINALE. ILLEGITTIMITA'. PRESTAZIONE DEL LAVORATORE SUBORDINATO ED OBBLIGAZIONE DI MEZZI. SUSSISTE. OBBLIGAZIONE DI RISULTATI. INSUSSISTENZA. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E CONTESTAZIONE DI ILLECITO. VIGE IL PRINCIPIO DI "SPECIFICITA" E NON DI "GENERICITA'". GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO. SPETTA AL GIUDICE STABILIRE LA GRAVITA' DEL COMPORTAMENTO DEL LAVORATORE STANTE LA GENERICITA' DELLA NOZIONE "GIUSTA CAUSA".**

*(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 17337 del 11 Ottobre 2012)*

**La problematica del "licenziamento per scarso rendimento" o per "mancato conseguimento di risultati" è stata sempre al centro di un grande travaglio giurisprudenziale al pari di una discordante opinione della dottrina.**

In altri termini, la "giurisprudenza" si è posta l'interrogativo se un licenziamento con tali motivazioni potesse rientrare tra quello per giustificato motivo oggettivo o per giusta causa (*id: quindi, disciplinare*).

Diciamo subito che, dopo qualche pronuncia isolata, che ha ricondotto tale risoluzione del rapporto nell'alveo dei licenziamenti per **g.m.o.**, successivamente c'è stato un *revirement* della stessa Cassazione che, invece, lo ha ascritto a quello **disciplinare con tutte le norme di garanzia ex artt. 2106 c.c. e 7 della legge 300/70 ma ad una precisa, ulteriore e determinante condizione vale a dire che, in primis, fosse stabilito dal datore di lavoro una soglia "minimale di rendimento" per cui il lavoratore, andando al di sotto di questo pur minimo risultato, sarebbe stato passibile di procedimento disciplinare per violazione dell'art. 2104 c.c. giacchè con la diligenza minima correlata alla natura della prestazione avrebbe potuto e dovuto conseguire questo risultato.**

La stessa dottrina, poi, si è dibattuta sulla questione, non di poco conto, invero, se, ai sensi dell'art. 2094 c.c., la prestazione, oggetto del contratto di lavoro insieme alla retribuzione, rappresentasse un'obbligazione **meramente** di mezzi e non di risultato giacchè il rapporto di lavoro subordinato si estrinseca in una *locatio operarum* nella quale l'unica obbligazione del lavoratore è costituita dall'insieme di energie poste a disposizione del datore di lavoro e non da un *opus* che è, come noto, riconducibile ad un lavoro autonomo caratterizzato, quindi, da un'obbligazione di risultato.

Ecco perché abbiamo voluto analizzare e sottoporre alle vostre riflessioni la pronuncia della Suprema Corte di Cassazione **n. 17337 dell'11 ottobre 2012** che fa il punto sulla delicata questione

della risoluzione del rapporto, per motivi disciplinari, in quanto il lavoratore non aveva raggiunto un certo risultato. Quale? Ora vedremo!!

Ecco il fatto storico – giuridico.

*Un lavoratore con categoria “Quadro” e con mansioni di “responsabile del CED” viene licenziato per “giusta causa”, a seguito di procedimento disciplinare, con l’addebito di aver realizzato, in modo negligente, il progetto di informatizzazione aziendale.*

Da qui il ricorso, in primo grado, al Giudice del lavoro *per la declaratoria di annullabilità del licenziamento con conseguenziale reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 della legge 300/70.*

Il datore di lavoro, nel costituirsi in giudizio, propone la reiezione del ricorso e una **domanda riconvenzionale** tesa ad ottenere un risarcimento del danno causato dalle inadempienze del ricorrente.

Il Giudice di prime cure rigetta entrambe le domande del datore di lavoro che, ovviamente, propone appello.

La corte di Appello conferma l’illegittimità del **licenziamento** per questi fondamentali motivi:

- a) *La lettera di contestazione di illecito disciplinare, ex art. 7 della legge 300/70 è estremamente generica in quanto non contiene l’elencazione dei “fatti” in modo “specifico” tale da consentire al dipendente l’esercizio del proprio inviolabile “diritto alla difesa”;*
- b) *La realizzazione del sistema informatico aziendale nei tempi e con i costi originariamente stabiliti dall’Azienda è da ricondursi, essendo il dipendente un lavoratore subordinato, ad una obbligazione di mezzi e giammai di risultato donde la risoluzione del rapporto per motivi disciplinari può avvenire solamente in relazione ad una mancanza di diligenza nell’espletamento della mansione e giammai per non aver realizzato il sistema informatico nei tempi e con i costi stabiliti dal datore di lavoro;*
- c) *Il risarcimento del danno, richiesto dall’Azienda al lavoratore, può aver fondamento laddove venga dimostrato, dall’Azienda stessa, un collegamento preciso, puntuale e probatorio con la condotta negligente del lavoratore ai sensi dell’art. 2104 c.c.*

La Corte di Appello, ritenendo, quindi, **violato l’art. 7 della legge 300/70 in materia di “contestazione specifica e non generica”** conferma la reintegrazione nel posto di lavoro con pagamento di tutte le retribuzioni maturate alla data della sentenza ma **al netto dell’aliunde percipiendum** (vale a dire di quanto avrebbe potuto guadagnare il lavoratore, impiegandosi o cercando di impiegarsi altrove, sempre che avesse adoperato la diligenza prevista dalla legge).

**Il datore di lavoro ricorre in Cassazione avverso la reintegrazione (per vizio di motivazione e per erronea applicazione della legge 300/70) nel mentre anche il lavoratore adisce la Corte di legittimità per erronea valutazione dell’aliunde percipiendum.**

Gli Ermellini, con pronuncia n. **17337 dell’11 ottobre 2012**, hanno respinto entrambi i ricorsi.

Relativamente alla problematica ex art. 7 della legge 300/70, con particolare riferimento alla “genericità” della contestazione, i Giudici della Cassazione hanno affermato **l’estrema correttezza dei Giudici di merito nella “parte motiva” delle sentenze impugnate dal datore di lavoro, avendo, addirittura, esaminato, passo per passo, la lettera di contestazione risultata carente di addebiti specifici in relazione alla mancanza di diligenza che di per sé sola avrebbe potuto giustificare il licenziamento disciplinare.** Inoltre, sempre per la Suprema Corte di Cassazione, **i Giudici di merito non solo hanno ritenuto generica la contestazione con idonee argomentazioni e motivazioni donde l’impossibilità di ricavarne una benchè minima**

**violazione agli obblighi di diligenza, talmente grave da interrompere immediatamente il rapporto di lavoro per giusta causa, quanto hanno accertato, dalla lettura ed analisi della contestazione, che il vero ed unico addebito era da riferirsi ad un mancato raggiungimento di un risultato finale (*id*: l'attuazione del programma di informatizzazione dei servizi telematici) che non si può, certamente, contestare ad un lavoratore subordinato la cui obbligazione è solamente di mezzi!!!**

Ergo, la sentenza impugnata ha correttamente escluso la sussistenza di una violazione degli obblighi di diligenza e, agli effetti, la non configurabilità di una inadempienza talmente grave da giustificare il licenziamento.

E la Suprema Corte di Cassazione non si è fermata qui.

**Ha aggiunto che la giusta causa di licenziamento è una nozione che la legge stabilisce con una clausola generale e con una definizione di limitato contenuto per cui spetta alla sede interpretativa la valorizzazione di quei principi che la norma tacitamente richiama. Solo un discostamento da tali principi consente il ricorso in Cassazione per erronea interpretazione della norma e motivazione della sentenza. Infatti spetta al Giudice di merito stabilire se il comportamento del lavoratore sia stato talmente grave da integrare i requisiti della “giusta causa” e, quindi, dell'impossibilità di prosecuzione, nemmeno momentaneamente, del rapporto di lavoro.**

Per la Cassazione, i Giudici di merito hanno compiuto, a tal proposito, un'indagine comparativa con la legge 13/5/1985 n.190, istitutiva del “Quadro”, e con il CCNL. *In entrambe le valutazioni comparative è emerso che il “Quadro” è contrattualmente tenuto ad una “obbligazione di mezzi”.* Da qui l'onere del datore di lavoro di dimostrare, trattandosi, dunque, di un rapporto di lavoro dipendente, un notevole o gravissimo inadempimento mediante una serie di prove che consentano al giudicante di mettere a confronto il grado di diligenza normalmente richiesto per la prestazione (così come previsto dall'art. 2104 c.c.) con quello posto in essere dal lavoratore.

Correttamente, dunque, i Giudici di merito hanno ritenuto che l'imperfetto adempimento, in mancanza della prova del grave inadempimento, non fosse sufficiente a motivare il licenziamento per giusta causa.

Ancora una volta, colleghi, l'invito a ben motivare le lettere di contestazione per illecito disciplinare ricordando che esiste sempre il principio della “immodificabilità” di questa.

***Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.***

*Buon Approfondimento*

***Il Presidente  
Edmondo Duraccio***

**(\*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.  
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.  
Diritti appartenenti agli autori.**