



## CLC Studio Legale

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

[www.clclaw.it](http://www.clclaw.it)

[segreteria@clclaw.it](mailto:segreteria@clclaw.it)

Avv. Daniele Colombo

## IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

# PREMESSA

Lo scarso rendimento, pur rappresentando da decenni una questione di grande rilievo pratico nell'ambito delle dinamiche relative alle cause giustificative del licenziamento, appare a tutt'oggi un concetto ancora ambiguo e di contrastata ricostruzione ermeneutica.

# PREMESSA

- **come debba determinarsi il livello di rendimento dovuto;**
- **se e quando il difetto del rendimento dovuto debba qualificarsi come inadempimento;**
- **laddove esso debba qualificarsi come inadempimento, come allora debba distinguersi l'inadempimento colpevole da quello incolpevole**
- **e se quest'ultimo debba qualificarsi come mancanza disciplinare oppure come possibile motivo oggettivo del licenziamento;**
- **laddove invece esso non debba qualificarsi come inadempimento, se e quando esso possa nondimeno costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento.**

# LO SCARSO RENDIMENTO

La questione del licenziamento “per scarso rendimento” va esaminata sotto un **triplice** aspetto:

- a) licenziamento collegato ad una **inidoneità che rende poco apprezzabile la prestazione;**
- b) licenziamento collegato a **situazioni soggettive;**
- c) licenziamento collegato ad una vistosa **sproporzione tra l'attività del lavoratore e quella dei colleghi** che svolgono le stesse mansioni.

# LO SCARSO RENDIMENTO: inidoneità della prestazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 18678 del 4 settembre 2014 ha ritenuto **legittimo il licenziamento intimato da un datore di lavoro ad un dipendente che, assente per malattia, non aveva superato il periodo di comporto.**

Suprema Corte ha rilevato che le astensioni dal lavoro, dovute a malattia, “per le modalità con cui si verificavano davano luogo ad una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile dalla società, rilevandosi la stessa inadeguata sotto il profilo **produttivo e pregiudizievole per l’organizzazione aziendale** così da giustificare il provvedimento risolutorio”.



# LO SCARSO RENDIMENTO: inidoneità della prestazione

La Cassazione sussume il licenziamento per scarsa apprezzabilità della prestazione dovute ad assenze continuative, nell'alveo del **GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**.

Tale principio risulta ripreso da

Trib. Milano, Sez. lav. 15.12.2015 n. 3426;

Trib. Milano, Sez. lav. 19.09.2015 n. 26212;

Trib. Milano, Sez. lav. 10.01.2015 n. 1341



# LO SCARSO RENDIMENTO: inidoneità della prestazione

Sul tema, recentemente, è intervenuta la Corte di Cassazione che, riprendendo un orientamento consolidato in merito, ha affermato che **il licenziamento per scarso rendimento debba essere necessariamente annoverato tra i recessi datoriali per giustificato motivo soggettivo** (Cass. 22 novembre 2016, n. 23735).

La fattispecie dello scarso rendimento, infatti, costituisce un'ipotesi di licenziamento del datore di lavoro **per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali che presuppone la colpa del lavoratore** (nello stesso senso cfr. Cass. 16472/2015).

# LO SCARSO RENDIMENTO: situazioni soggettive

Il tema dello scarso rendimento rileva, da ultimo, in tutti i casi in cui siano **contestate al lavoratore specifiche (lievi) mancanze** che, come oggetto, non possono che avere situazioni strettamente riferibili allo svolgimento dell'attività.

Il licenziamento conseguente, **ascrivibile tra quelli per giustificato motivo soggettivo**, è il risultato di un comportamento continuo e recidivo, più volte contestato, sfociato in provvedimenti disciplinari definitivi (ad es. artt. 9-10 Titolo VII - CCNL Metalmeccanico).



# LO SCARSO RENDIMENTO: sproporzione

- il risultato atteso deve essere inferiore rispetto alla media delle prestazioni rese dai lavoratori aventi la medesima qualifica e mansioni, indipendentemente dagli obiettivi minimi fissati;
- La sproporzione deve essere notevole;
- L'inadempimento deve essere imputabile;
- Frequenza (o abitualità) del comportamento del dipendente in un arco temporale significativo

(Cass. 9 luglio 2015 n. 14310)



**GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE**

**Avv. Daniele Colombo**

**CLC Studio Legale**

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

[www.clclaw.it](http://www.clclaw.it)

[segreteria@clclaw.it](mailto:segreteria@clclaw.it)