CLC Studio Legale
Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO
www.clclaw.it
segreteria@clclaw.it

Avv. Daniele Colombo

IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

Studio Legale

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.

Studio Legale

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**.

Studio Legale

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.

Studio Legale

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".

Studio Legale

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

Studio Legale

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).

Studio Legale

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).

Studio Legale

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 obbiettivi 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)

Studio Legale

GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

Avv. Daniele Colombo

CLC Studio Legale
Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO
www.clclaw.it
segreteria@clclaw.it