



IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE LOW-PERFORMER

Convegno GIDP – Giovedì 9 Febbraio 2017

R.Piana – Mediterranean&Africa Region HR Mgr / COFACE S.A.

MAR REGION – many Countries, many cultures

MOROCCO



EGYPT



TURKEY



ISRAEL



SOUTH AFRICA



SAUDI



ITALY



WEST AFRICA



SPAIN



UAE



ALGERIA



GREECE



PORTUGAL

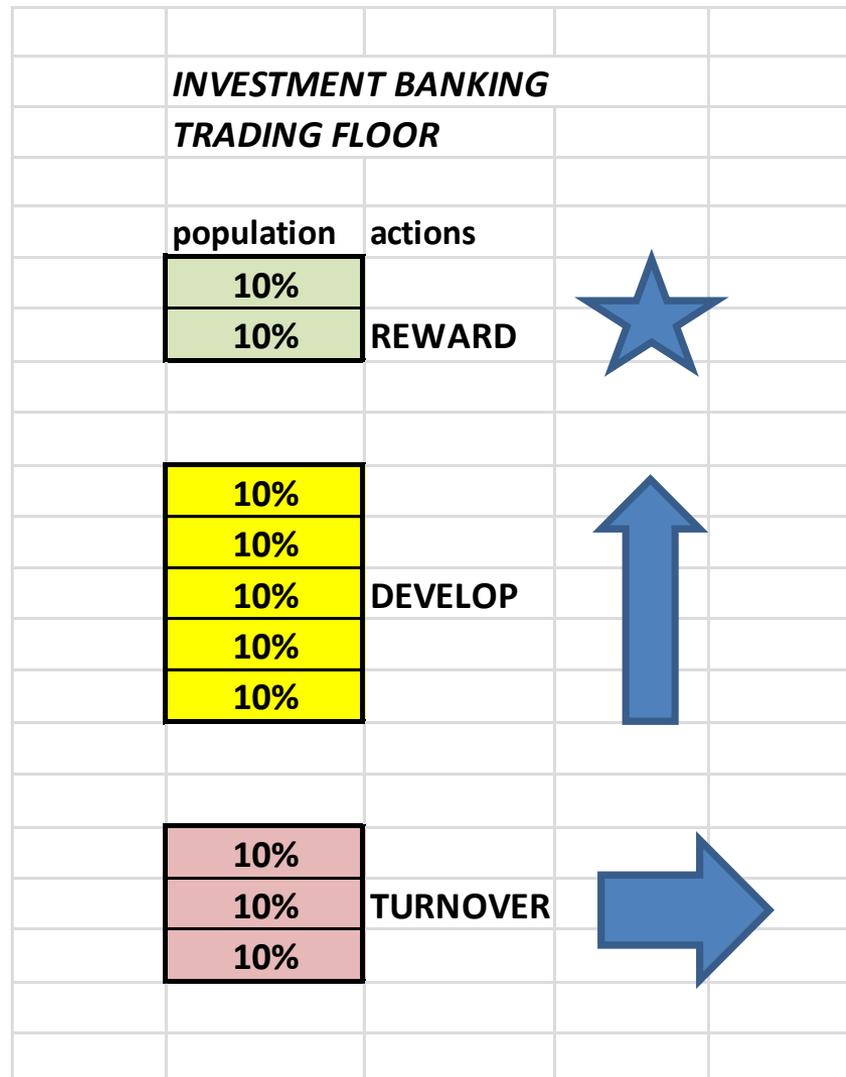


definizioni

- LAVORATORE «LOW-PERFORMER»:
- SI TRATTA SOLO DI «FANNULLONE»
O DI «FURBETTO DEL CARTELLINO» ?



un modello «anglosassone» anni '90



contenuti della «low-performance»

- LAVORATORE «LOW-PERFORMER»:
- DIPENDE DA:
 - **PRESTAZIONI / RISULTATI**
 - *MA VIENE PAGATO PER UNA PRESTAZIONE («FACERE») O PER RAGGIUNGERE DEI RISULTATI ATTESI ?*
 - **COMPORAMENTI**

evoluzione del giuslavoristico

C. Scarso rendimento

1. Per poter essere ricondotto a un'ipotesi di giustificato motivo soggettivo di licenziamento, lo scarso rendimento, in quanto forma di inadempimento agli obblighi contrattuali, deve essere valutato non solo sulla base del mancato raggiungimento del risultato atteso e oggettivamente esigibile, ma anche e soprattutto alla luce del comportamento negligente del lavoratore che lo abbia determinato (Cass. 24/5/99 n. 5048, pres. Buccarelli, est. Mercurio, in *D&L* 1999, 921)
2. Costituisce giustificato motivo soggettivo di licenziamento lo scarso rendimento nel caso in cui il datore di lavoro provi che il lavoratore ha lasciato inadempita in modo notevole la prestazione normalmente esigibile con riferimento alla media dei lavoratori e laddove il medesimo lavoratore non raggiunga la prova che tale inadempimento sia dipendente da cause a lui non imputabili (Trib. Torino 3/5/95, pres. Pernisari, est. Rossi, in *D&L* 1995, nota AMATO, *Scarso rendimento e onere della prova*)
3. Al licenziamento per scarso rendimento, riconducibile in via generale alla categoria del licenziamento disciplinare, si applica la disciplina procedimentale stabilita per le sanzioni disciplinari dall'art. 7 SL (Pret. Milano 14/4/99, est. Ianniello, in *D&L* 1999, 681)
4. Nel caso di licenziamento per scarso rendimento il datore di lavoro deve dimostrare non solo il mancato raggiungimento degli obiettivi e l'esigibilità della prestazione attesa, ma anche la concreta e immotivata negligenza del lavoratore nell'adempimento dell'obbligazione lavorativa, con la conseguenza che, in assenza della prova della negligenza, si presume che l'inadeguatezza della prestazione fornita dipenda da fattori socio-ambientali oppure dall'incidenza dell'organizzazione dell'impresa e, comunque, da fattori non dipendenti dalla volontà del lavoratore (Pret. Voghera 26/2/99, est. Ferrari, in *D&L* 1999, 680)
5. Nel caso di licenziamento per scarso rendimento, il datore di lavoro non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche dimostrare che la causa di esso derivi da negligenza nell'espletamento della prestazione lavorativa (Trib. Roma 15/11/97, pres. Sorace, est. Filabozzi, in *D&L* 1998, 477)
6. E' illegittimo il licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, determinato da una diminuzione del rendimento della durata di 4 mesi pari al 20%, in quanto il rapporto di lavoro deve considerarsi un'obbligazione di fare e non di risultato (Cass. 23/2/96 n. 1421, pres. Mollica, est. Mattone, in *D&L* 1996, 1019, nota Muggia)

valutazione in ambito aziendale

- **PRESTAZIONI E RISULTATI COME VANNO VALUTATI?**
 - cautele in materia di Privacy e Controlli a Distanza (vds DLgs 151/2015)
- **CI SONO VALUTAZIONI OGGETTIVE PER I COMPORTAMENTI?**

gestione delle situazioni critiche

- **OPPORTUNITA' / NECESSITA' DI FORMALIZZARE L'INSODDISFAZIONE DELL'AZIENDA**
 - (traccia scritta, notifica e condivisione con il lavoratore, ad es. nei Colloqui di Valutazione di Fine Anno)
- **PROCEDURA DISCIPLINARE (ART 7 L.300/1970) DI CONTESTAZIONE**

Comportamenti «illegittimi»: investigazioni?

Alle ore 15.00 escono dal locale e poco dopo rientrano insieme all'indirizzo di residenza.



Come da indicazioni ricevute, sospendiamo il servizio.
(ML)

Comportamenti «illegittimi»: investigazioni?

Ore 11.00

Come da intese intercorse, ci presentiamo all'appuntamento con ~~XXXXXXXXXX~~ nei pressi del Pantheon, a Roma.



Dopo alcuni minuti la vediamo sopraggiungere e fermarsi nel punto più prossimo al Pantheon, accompagnata in auto da un uomo che in seguito apprenderemo essere il compagno.



Comportamenti «illegittimi»: investigazioni?

La nominata ci illustra con competenza le opere da visitare in tutta la zona del Campo Marzio.



Trascorsa circa un'ora e mezza ci congediamo; la nominata, molto gentile, non chiede alcun compenso per la visita.

