

Giurisprudenza. Nelle sentenze i parametri che legittimano la risoluzione del rapporto: il ruolo delle assenze prolungate

Gli indici di scarso rendimento

Per la Cassazione la produttività va misurata in un arco lungo e confrontata con i colleghi

ACQUA DI

Daniele Colombo

■ La scarsa produttività del lavoratore può giustificare il licenziamento per scarso rendimento. Infatti, se sono individuabili dei parametri per accertare che la prestazione del lavoratore sia eseguita con diligenza e professionalità medie, il discostamento da questi parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione. Un comportamento che valutato per un apprezzabile periodo di tempo può rendere legittimo il licenziamento.

È questo il principio espresso in più occasioni dalla Corte di cassazione (ad esempio Cassazione, sezione lavoro, sentenza 9 luglio 2015, n. 14310) in merito alla validità del licenziamento del lavoratore per scarso rendimento.

Nel lessico comune per “rendimento” si intende la misura con la quale una persona assolve le proprie funzioni e i propri compiti professionali. Il rendimento consiste nel risultato utile dell'attività svolta dal lavoratore in un determinato arco temporale.

Lo scarso rendimento, di conseguenza, discende dalla condotta del dipendente che non adempie esattamente alla prestazione dovuta violando il proprio dovere di diligenza. Difficile, tuttavia, è attribuire alla diligenza una definizione giuridica certa, oltre che individuare gli elementi che compongono la fattispecie dello scarso rendimento perché la prestazione tipica soddisfa un'obbligazione di mezzi (e non di risultato come nel contratto d'opera).

Sotto questo profilo, la giurisprudenza ha evidenziato alcuni indici la cui esistenza costituisce prova dello scarso rendimento del lavoratore.

1 **Il risultato.** In primo luogo, il risultato atteso deve essere inferiore rispetto alla media delle

prestazioni rese dai lavoratori con la stessa qualifica e le stesse mansioni, indipendentemente dagli obiettivi minimi fissati (Cassazione, sez. lavoro, sentenze 16582/2015 e 20050/2009).

2 **Lo scostamento.** In secondo luogo, lo scarto deve essere notevole, deve cioè sussistere una sproporzione particolarmente rilevante tra il risultato del lavoratore e quelli medi degli altri lavoratori. Lo scarso rendimento, inoltre, deve essere imputabile al lavoratore, di modo che si possa escludere che lo stesso sia determinato da fattori organizzativi o socio-ambientali dell'impresa stessa.

3 **La condotta.** Ancora, sarà necessario valutare il comportamento del lavoratore (comunque fondato su dolo o colpa) in un determinato arco temporale e non in relazione ad un singolo episodio (o a sporadici casi) di sotto-rendimento. Dunque, ulteriori indici rilevanti per individuare la condotta censurabile risultano

essere anche la frequenza e la ricorrenza del comportamento del dipendente in un arco temporale significativo, nonché la sua abitudine, circostanze che divengono sintomo di evidente progressiva disaffezione al lavoro.

È il datore di lavoro, in ogni caso, che dovrà dimostrare l'indegnità del dipendente (ossia lo scarso rendimento).

La questione dello scarso rendimento ha trovato applicazione anche nel caso di assenze reiterate del lavoratore.

Queste ultime, infatti, secondo una parte della giurisprudenza di legittimità e di merito possono integrare la fattispecie dello scarso rendimento allorché le stesse, pur se incolpevoli, rendano la prestazione non più utile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale e sulle esigenze organizzative e funzionali dell'impresa (Cassazione, sentenza 4 settembre 2014, n. 18678; Tribunale Milano, sezione lavoro, sentenza 19 gennaio 2015, n. 1341; Tribunale Milano, sezione lavoro, sentenza 19 settembre 2015, n. 26212).

Lo 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 esempio articoli 9 e 10 Ccnl metalmeccanici).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN ESCLUSIVA PER GLI ABBONATI

Le sentenze citate
www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com

Le pronunce

01 | ASSENZE

È legittimo il licenziamento del lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato, anche tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti. Ne consegue la legittimità del licenziamento intimato, sul presupposto che le reiterate assenze effettuate dal lavoratore, comunicate all'ultimo momento ed “agganciate” ai giorni di riposo, determinavano uno scarso rendimento ed una prestazione lavorativa non sufficientemente utilizzabile per il datore di lavoro

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 4 settembre 2014, n. 18678



In tema di lavoro subordinato, legittima il licenziamento per giustificato motivo soggettivo la condizione del lavoratore continuamente assente quando a causa di detta assenza, la prestazione lavorativa non è sufficientemente e proficuamente utilizzabile da parte della società a causa dello scarso rendimento del lavoratore.

Tribunale Milano, sezione lavoro, sentenza 19 settembre 2015, n. 26212

02 | CONDOTTA DEL LAVORATORE

Deve essere cassata con rinvio la sentenza di merito che ha ricondotto nell'ambito del giustificato motivo oggettivo un licenziamento inflitto per mancanze, laddove la ragione del recesso risulta ascrivibile al rimprovero per una condotta del lavoratore che questi, pur potendo, non ha colpevolmente tenuto e il provvedimento fondato su di un comportamento riconducibile alla sfera volitiva del lavoratore e lesivo dei suoi doveri contrattuali. Il recesso per giustificato motivo oggettivo può essere tale solo per fatti sopravvenuti non imputabili che rendono impossibile la prestazione. Altrimenti il datore di lavoro, con un mero atto di autoqualificazione del recesso, potrebbe selezionare ad libitum il rischio di una tutela per lui meno gravosa

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 22 novembre 2016, n. 23735

03 | MALATTIA

Sussiste una netta distinzione tra la malattia posta alla base del superamento del periodo di comportamento e quella posta alla base dello scarso rendimento: in ragione della disciplina dell'articolo 2110 del codice civile, il superamento del periodo di comportamento è condizione sufficiente di legittimità del recesso e il datore di lavoro ha il solo onere di dedurre ed allegare il superamento. Altra cosa è la malattia che non rileva di per sé, ma in quanto le assenze, anche se incolpevoli, hanno determinato scarso rendimento e inciso negativamente sulla produzione aziendale. In questo caso il datore di lavoro ha invece l'onere di provare

che le modalità delle assenze hanno determinato l'impossibilità di utilizzo della prestazione lavorativa.

Tribunale Milano, sezione lavoro, sentenza 15 dicembre 2015, n. 3426

04 | PRODUTTIVITÀ



Il licenziamento per scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento di cui agli articoli 1453 e seguenti del Codice civile. Sicché, fermo restando che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, lo scostamento dai essi può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un apprezzabile periodo di tempo. In tal caso, la scarsa produttività del lavoratore, sia in assoluto che comparata a quella dei colleghi, può giustificare il licenziamento per scarso rendimento.

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 9 luglio 2015, n. 14310

La procedura. L'orientamento prevalente Contestazione necessaria in via preventiva

■ Il licenziamento per scarso rendimento è stato classificato dai giudici sia come un recesso per giustificato motivo soggettivo, sia come giustificato motivo oggettivo.

La differenza non è solo giuridica: dalla sua classificazione dipendono due distinte procedure previste dalla legge per giungere all'intimazione del licenziamento stesso.

Per giustificato motivo soggettivo, infatti, il licenziamento dovrà essere preceduto dal rispetto delle garanzie procedurali di cui all'articolo 7 della legge 300/1970, ovvero dalla contestazione, termine a difesa e successiva sanzione. Nel caso di recesso per giustificato motivo oggettivo, invece, dovrà essere osservata la procedura di conciliazione (articolo 7 della legge 604/66), in tutti i casi tranne che per i contratti a tutele crescenti.

La Corte di cassazione, riprendendo un orientamento consolidato, ha affermato che il licenziamento per scarso rendimento deve essere annoverato tra i recessi per giustificato motivo soggettivo (Cassazione 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 Cassazione 16472/2015). I giudici quindi hanno escluso la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento quando, al di là di ogni riferimento alle ragioni dell'impresa, il licenziamento sia fondato su un comportamento riconducibile alla violazione di doveri contrattuali.

tuali.

Ma l'orientamento prevalente è stato messo in discussione da alcune sentenze di legittimità (Cassazione 18678/2014) e di merito (Tribunale di Milano 19 gennaio 2015) a proposito del licenziamento (per motivi oggettivi) di un lavoratore per assenze reiterate che, sommate, non sfioravano il periodo di comporto. Lo scarso rendimento, infatti, secondo queste decisioni, sarebbe suscettibile di essere qualificato come giustificato motivo oggettivo ogni qual volta, anche senza la colpa del dipendente,

DOPPIO BINARIO

Il recesso seguirà procedure diverse a seconda che sia scattato per giustificato motivo soggettivo o oggettivo

la sua incapacità di svolgere proficuamente la prestazione determini la perdita dell'interesse per il datore di lavoro alla prosecuzione del rapporto. Questi orientamenti contrastanti non giovano alla certezza del diritto: nell'ipotesi di giustificato motivo soggettivo, potrà accadere che il giudice non ravvisi un grado di colpa abbastanza grave da giustificare la sanzione massima del recesso; mentre seguendo la via del giustificato motivo oggettivo, può accadere che il difetto di rendimento venga considerato rientrante nel normale “rischio d'impresa” oppure che il licenziamento sia annullato in quanto “sostanzialmente disciplinare” e, pertanto, viziato sul piano formale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA