

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

PARERE N. 16 DEL 01.08.2011

Il licenziamento disciplinare per scarso rendimento

IL QUESITO

Si chiede se sia legittimo il licenziamento disciplinare intimato al lavoratore per scarso rendimento.

* * *

Lo scarso rendimento è una violazione del dovere di diligenza del lavoratore che può configurare un'ipotesi di giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Perché ciò accada, però, il datore di lavoro deve provare non solo il mancato raggiungimento del risultato atteso, ma anche che la causa di esso derivi da **negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore** nella sua normale prestazione (Cass. 9 settembre 2003, n. 13194 in *Mass. Giur. It.*, 2003; Cass. 3 maggio 2003, n. 6747 in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 6, 99; Cass. 23 febbraio 1996, n. 1421 in *Mass. Giur. It.*, 1996).

Il più risalente orientamento giurisprudenziale in materia ritiene che il rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale, o d'uso, non integri *ex se* l'inesatto adempimento in quanto il lavoratore è obbligato ad un *facere* e non ad un risultato e la inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa o comunque a fattori non dipendenti dal lavoratore.

Conseguentemente, in relazione al cosiddetto scarso rendimento, il datore di lavoro che intende farlo valere quale giustificato motivo soggettivo di

licenziamento, ai sensi dell'art. 3, legge n. 604/66, non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso (ed eventualmente la sua oggettiva esigibilità), ma è onerato della dimostrazione di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, valutando gli aspetti concreti del fatto addebitato nonché il grado di diligenza richiesto dalla prestazione e quello usato dal lavoratore (Cass. 19 agosto 2000, n. 11001, in *Orient. giur. lav.*, 2000, 752; Cass. 10 novembre 2000, n. 14605, in *Orient. giur. lav.* 2000, 1070).

Tuttavia, in base al più recente orientamento della giurisprudenza, il datore di lavoro può dimostrare l'inadempimento del dipendente anche mediante la comparazione tra i risultati produttivi dello stesso dipendente con il rendimento medio dei suoi colleghi. In tale prospettiva, affinché si configuri l'inadempimento per scarso rendimento, è necessario che tra i risultati del lavoratore e quelli degli altri vi sia una "enorme sproporzione", cioè uno scarto molto significativo, che dimostri in modo oggettivo ed inequivocabile la mancanza di diligenza.

Secondo la Suprema Corte, dunque, per scarso rendimento si deve intendere la *"evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione fra gli obbiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferiti ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione"* (Cass. 1 dicembre 2010, n. 24361, in *Dir. prat. lav.*, 2011, 22, 1320; Cass. 22 gennaio 2009, n. 1632, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 23, 1384; Cass. 22 febbraio 2006, n. 3876, in *Mass. Giur. It.*, 2006).

Pertanto, **la negligenza può essere provata anche attraverso presunzioni** – poiché, come detto, dalla (enorme) sproporzione dei risultati si presume l'inadempimento del lavoratore –, e tale prova rientra fra le valutazioni di fatto che sono di competenza del giudice di merito, con giudizio incensurabile in sede di legittimità se congruamente motivato (Cass. 22 gennaio 2009, n. 1632).

RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

- Cass. 9 settembre 2003, n. 13194 in *Mass. Giur. It.*, 2003;
- Cass. 3 maggio 2003, n. 6747 in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 6, 99;
- Cass. 23 febbraio 1996, n. 1421 in *Mass. Giur. It.*, 1996;
- Cass. 19 agosto 2000, n. 11001, in *Orient. giur. lav.*, 2000, 752;
- Cass. 10 novembre 2000, n. 14605, in *Orient. giur. lav.* 2000, 1070;
- Cass. 1 dicembre 2010, n. 24361, in *Dir. prat. lav.*, 2011, 22, 1320;
- Cass. 22 gennaio 2009, n. 1632, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 23, 1384;
- Cass. 22 febbraio 2006, n. 3876, in *Mass. Giur. It.*, 2006;
- Cass. 5 marzo 2003, n. 3250, in *Mass. Giur. Lav.*, 2003, 368.

Fondazione Studi
IL PRESIDENTE
Rosario De Luca

