

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 13 aprile 2010

Circolare informativa n° 17/2010

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

Approfondimento

IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

In tema di licenziamento individuale, un istituto che merita un'attenzione particolare è di sicuro "il licenziamento per scarso rendimento".

Nel momento in cui la prestazione lavorativa presenta degli standard qualitativi al di sotto delle aspettative, può ingenerarsi nel datore di lavoro l'intenzione di mettere fine al rapporto di lavoro.

La fattispecie del licenziamento per scarso rendimento merita uno studio particolare in quanto potrebbe rientrare sia nell'ipotesi di *licenziamento disciplinare* ed in tal caso si applica la procedura prevista dall'art. 7 della L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e sia nell'ipotesi di *licenziamento per giustificato motivo oggettivo* ed in tal caso il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni.

Considerando come l'argomento in oggetto sia particolarmente delicato, abbiamo disposto un approfondimento che analizzi sotto l'aspetto procedurale e sostanziale gli elementi che legittimano la fattispecie in esame.

Inquadramento normativo

Secondo l'ordinamento giurisprudenziale ormai consolidato, il licenziamento per scarso rendimento rientra nella categoria del licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Tale inserimento giuridico comporta il rispetto non solo della procedura prevista all'art. 7 della L. n. 300/1970, ma anche di quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'affissione del codice disciplinare, la Cassazione prevede che l'ipotesi del licenziamento in esame, non è subordinata alla rigida osservanza del codice in quanto nell'ipotesi di inadempimento contrattuale, il datore di lavoro ha il potere di risolvere il contratto.

Tale potere viene direttamente conferito dalla legge e pertanto non necessita di alcuna pubblicità.

Nella fattispecie oggetto del nostro approfondimento, la sanzione risolutiva trova la sua origine in una violazione delle norme di legge ovvero in una violazione di doveri fondamentali del lavoratore.

Il licenziamento per scarso rendimento viene intimato qualora la prestazione richiesta sia eseguita con negligenza, superficialità ed imprecisione.

In base ad un orientamento giurisprudenziale minoritario, lo “scarso rendimento” potrebbe configurare anche l’ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo qualora la discontinuità della prestazione derivi da condizionamenti fisici o limitazioni della capacità fisica del lavoratore allo svolgimento della prestazione ed in tal caso il datore di lavoro non è interessato a ricevere la limitata prestazione del soggetto “invalido”.

In tale ipotesi, il recesso trova la sua giustificazione nel venir meno dell’interesse imprenditoriale e non nella valutazione negativa della produttività offerta.

Diverse sono le ipotesi in cui si identifica la fattispecie in esame, si pensi al caso di:

- Lavoratori che non raggiungono la soglia minima di produttività stabilita in base ad un arco temporale prefissato;
- Lavoratori che non raggiungono i risultati conseguiti da altri dipendenti con mansioni analoghe.

Il licenziamento per scarso rendimento: natura ed elementi costitutivi

Con riferimento agli elementi che meglio identificano la fattispecie in esame dobbiamo innanzitutto sottolineare il c.d. “scarso rendimento” del lavoratore inteso quale condotta negligente e quindi quale mancanza di interesse e buona volontà nel fare ciò che rappresenta un dovere.

E’ chiaro che, il datore di lavoro ha l’onere di dimostrare *in primis* che il risultato pattuito è un risultato “medio” pertanto raggiungibile da ciascun lavoratore adibito ad eguali mansioni, e deve anche dimostrare che lo scarso rendimento derivi da incapacità, imperizia e negligenza del lavoratore nello svolgimento della prestazione.

Va precisato come non ogni ipotesi di scarso rendimento, per quanto possa essere imputato al lavoratore, debba comportare il recesso datoriale, ma deve trattarsi di circostanze particolarmente gravi e tali da legittimare il licenziamento per scarso rendimento come proporzionato al fatto compiuto dal lavoratore.

La Suprema Corte si è espressa di recente su tale tipologia di licenziamento chiarendo che, è *legittimo il licenziamento imposto dal datore di lavoro qualora rilevi una sproporzione fra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione e quanto concretizzato dal lavoratore in ragione dei risultati raggiunti agevolmente da altri lavoratori in analoghe condizioni di mercato.*

La sentenza trova fondamento in un orientamento giurisprudenziale consolidatosi nel tempo in base al quale ***l’onere probatorio viene assolto in via presuntiva considerando i risultati già raggiunti dal personale operante nella stessa zona ovvero considerando il grado di “normale” diligenza richiesta nell’espletamento delle funzioni e la concreta negligenza del lavoratore.***

Orientamenti giurisprudenziali

La Giurisprudenza di legittimità e quella di merito concordano nel sottolineare l’estremo rigore circa la valutazione degli elementi che sono alla base della tematica in esame.

Questa rigidità deriva dal fatto che il lavoratore è tenuto a soddisfare un’ “obbligazione di *facere*” e non un risultato preciso, pertanto il giudizio del datore di lavoro non deve essere sterile, asettico e limitato esclusivamente al mancato raggiungimento dell’obiettivo, ma deve concretizzarsi in un giudizio globale teso a dimostrare che l’inadempimento dell’obbligazione deriva da negligenza del lavoratore alla luce di tutti gli elementi che meglio caratterizzano la circostanza esaminata.

Diversamente, si presumerà che il mancato soddisfacimento dell’obbligazione deriva da fattori socio-ambientali ovvero dal tipo di organizzazione d’impresa ed in ogni caso, elementi estranei alla volontà del lavoratore.

Quanto sopra esposto si differenzia notevolmente dall'orientamento della giurisprudenza maggioritaria che, come abbiamo visto e per quanto concerne la negligenza del lavoratore sostiene *“la prova per presunzioni.”*

Nell'ipotesi di inadempimento contrattuale trova applicazione il disposto dell'art. 1218 del c.c. *“Responsabilità del debitore”* che precisa *“Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile”*.

Motivazione del licenziamento ed indici di produttività aziendali

Va aprioristicamente sottolineato come l'ipotesi del licenziamento per scarso rendimento debba essere adeguatamente motivata dal datore di lavoro pena la illegittimità dello stesso.

Nell'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo acquista particolare rilevanza la determinazione degli *indici di produttività aziendale*.

Tali indici vanno inseriti nel contratto di assunzione e determinati considerando le particolari caratteristiche della zona affidata al lavoratore nonché facendo riferimento alla produttività media raggiunta dagli altri dipendenti nello svolgimento della medesima attività.

E' chiaro che, essendo dei misuratori della produttività aziendale vanno periodicamente riesaminati in vista non solo dell'andamento aziendale, ma anche a seguito dei nuovi obiettivi prefissati dall'imprenditore.

Dopo aver precisato quali debbano essere gli obiettivi da raggiungere, occorre determinare il *grado di concretezza degli stessi e le motivazioni oggettive e soggettive che potrebbero giustificare il mancato raggiungimento*, in quanto il divario fra obiettivi prefissati e risultato raggiunto potrebbe legittimare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Lo spessore del divario riveste particolare importanza poiché dallo stesso prende vita la decisione del datore in termini di tollerabilità o di recesso.

In assenza di una normativa precisa, il grado di tollerabilità deve essere stabilito a monte dallo stesso datore di lavoro il quale dovrà indicare la soglia al di sotto della quale ed in presenza di una condotta negligente del lavoratore si renda automatica la procedura disciplinare.

E' chiaro che, ogni situazione sarà singolarmente analizzata in base ad un ragionevole arco temporale ed anche in ragione dei precedenti risultati raggiunti dal lavoratore.

L'argomento trattato merita attenzione e meritava un compiuto approfondimento oltre ad una oltremodo attenta valutazione laddove lo si volesse sostanziare nei confronti del prestatore di lavoro.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso