

LO SCARSO RENDIMENTO DEL DIPENDENTE PUÒ GIUSTIFICARE IL SUO LICENZIAMENTO

Recentemente, mediante l'ordinanza n. 9453 del 06.04.2023, la Suprema Corte è tornata a pronunciarsi sulla fattispecie - di matrice giurisprudenziale - del licenziamento per scarso rendimento del dipendente che, sostanziandosi in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, legittima il recesso datoriale per giustificato motivo soggettivo.

Come la Suprema Corte ha ricordato, richiamando propri precedenti (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., n. 20050 del 17.09.2009), affinché il provvedimento espulsivo possa dirsi legittimo è necessario che il datore di lavoro, sul quale grava l'onere probatorio, dimostri non già soltanto il mancato raggiungimento del risultato atteso o la sua oggettiva esigibilità, ma altresì che la causa di esso derivi da colpevole negligente inadempimento da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione.

Nella fattispecie oggetto di pronuncia, infatti, è stato rilevato come il numero di visite ai clienti effettuate dal dipendente nell'arco di tempo considerato, pari a sei mesi, e le conseguenti acquisizioni, fossero state eccessivamente modeste, come emerso altresì dal raffronto con i dati di produzione degli altri colleghi adibiti alle medesime mansioni, così da concludere per l'effettività e la gravità dello scarso rendimento, stante l'assenza di elementi obiettivi che giustificassero la riduzione dell'attività quali - ad esempio - l'asserita condizione di emarginazione o la disponibilità di dotazioni o tecnologie insufficienti. Il dipendente, del resto, non è stato in grado di provare l'impossibilità di eseguire correttamente, o comunque osservando standard conformi a quelli dei colleghi, le prestazioni contrattuali.

Ne consegue che, sebbene il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisca di per sé inadempimento, lo scostamento dai parametri preordinati ad accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professiona-

lità medie 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 (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., n. 14310 del 09.07.2015). Preme infine ricordare, in punto di legittimo esercizio del potere disciplinare, che, come è stato osservato dalla Suprema Corte in recenti pronunce tra le quali si menziona l'ordinanza n. 24722 del 11.08.2022, la possibilità di licenziare il dipendente per scarso rendimento postula altresì che esso figuri tra le fattispecie disciplinarmente rilevanti contemplate dal codice disciplinare e che detto codice sia portato a conoscenza dei lavoratori, ai sensi dell'art. 7 comma 1 della L. n. 300 del 1970, mediante affissione in luogo accessibile, al fine di assolvere alla funzione di garanzia di legalità e prevedibilità dell'esercizio del potere disciplinare. In presenza di tale affissione, che è onere del datore di lavoro provare e che costituisce una forma di pubblicità - che non ammette equipollenti - condizionante il legittimo esercizio del potere disciplinare, il dipendente non può invocare la personale ignoranza delle norme disciplinari regolarmente affisse.



Giovanna Riviera
Avvocato di diritto del Lavoro
www.studiolegaleriviera.it



STUDIO LEGALE
GIOVANNA RIVIERA

LABOUR LAW FIRM

Avvocato di diritto del lavoro
Sui fori di Brescia, Bergamo, Milano

L'Avvocato Giovanna Riviera è esperta in Diritto del Lavoro, Infortuni sul lavoro e malattie professionali, Diritto Previdenziale e Diritto Sindacale. Dedicandosi oramai da svariati anni esclusivamente all'attività forense come Avvocato del Lavoro ha maturato una grande esperienza, operando su svariati Fori.

STUDIO DI BRESCIA

25122 Brescia (BS) Via Solferino 17 (primo piano)

STUDIO DI MANTOVA
46100 Mantova (MN)
Via Attilio Mori 8

STUDIO DI BERGAMO
24121 Bergamo (BG)
Viale Papa Giovanni XXIII, 106

STUDIO DI MILANO
20122 Milano (MI)
Via San Calimero 11

RIVIERA AVV. GIOVANNA Cell. 348 7896197 - Tel. 030 6364882 - info@studiolegaleriviera.it

www.studiolegaleriviera.it