

# 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*