

Scarso rendimento sul posto di lavoro. Non può essere licenziato il dipendente

Data: Invalid Date | Autore: Redazione



17 luglio 2013 -Scarso rendimento sul posto di lavoro. Non può essere licenziato il dipendente che non raggiunge gli obiettivi anche se esigibili dal datore di lavoro Non è sufficiente per il recesso del lavoratore la prestazione lavorativa inferiore ai minimi contrattuali. Solo se l'azienda dimostra un grave inadempimento degli obblighi si può passare al licenziamento

Fantozzi alla riscossa! È il titolo di una celeberrima commedia all'italiana, ma anche di ciò che può accadere al dipendente accusato di scarso rendimento se viene licenziato dopo la lettura della sentenza della Cassazione numero 17371/13, pubblicata il 16 luglio. La sezione lavoro della Suprema Corte, rileva Giovanni D'Agata presidente e fondatore dello "Sportello dei Diritti", ha infatti ribadito il principio secondo cui il lavoratore non può essere licenziato per scarso rendimento se non raggiunge gli obiettivi previsti, anche se i risultati risultano eventualmente esigibili da parte del datore. Ai fini della validità del recesso, al contrario, l'azienda deve comunque dimostrare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali; anche perché il dipendente resta pur sempre obbligato solo a un *facere* nei confronti del datore.

Nel caso di specie, è stato rigettato il ricorso con condanna alle spese di causa dell'amministrazione provinciale della provincia autonoma di Bolzano avverso la sentenza della corte d'appello dello stesso capoluogo, con conseguente conferma del mantenimento del posto di lavoro per un tecnico informatico, nonostante il capo dell'ufficio abbia dato una valutazione di insufficienza su ben sei incarichi, rilevando un inadeguato svolgimento delle mansioni rispetto alla qualifica professionale rivestita. [MORE]

Dev'essere specificato, infatti, che tale valutazione negativa da parte del superiore risulta insufficiente al fine di giustificare il licenziamento del dipendente senza valorizzare alcun precedente significativo ai fini della recidiva. Non è sufficiente, inoltre, per il datore provare l'inadeguatezza della prestazione lavorativa rispetto al minimo contrattuale esigibile: è al contrario necessario per l'azienda, in questo caso l'ente, dimostrare la «persistenza» del comportamento inadempiente del (presunto) lavativo.

Gli ermellini sottolineano in tal senso sulla scia di altri autorevoli precedenti giurisprudenziali di legittimità, che il rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale non integra di per sé l'inesatto adempimento che a norma dell'articolo 1218 del codice civile si presume imputabile a colpa del debitore fino a prova contraria: è vero, sono previsti limiti contrattuali, ma l'obbligazione costituita in capo al dipendente resta in qualche modo di mezzi e non di risultato, mentre l'inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa o, comunque, a fattori non dipendenti dal lavoratore. Nella valutazione del notevole inadempimento da parte del giudice del merito devono poi rientrare anche elementi concreti rilevabili caso per caso, come il grado di diligenza richiesto dal compito e quello utilizzato dal dipendente oltre che l'incidenza dell'organizzazione d'impresa e i fattori socio-ambientali.

Fonte immagine (Aciclico.com)

(notizia segnalata da **giovanni d'agata**)

Articolo scaricato da www.infooggi.it

<https://www.infooggi.it/articolo/scarso-rendimento-sul-posto-di-lavoro-non-puo-essere-licenziato-il-dipendente-che-non-raggiunge-gli-obiettivi/46216>