

Licenziamento per scarso rendimento: possibile?

È possibile licenziare un dipendente che non lavora, è pigro o lento? Cosa è necessario provare per dimostrare la legittimità del licenziamento?

È possibile il licenziamento per scarso rendimento, ma solo se l'azienda riesce a dimostrare quale sia il livello medio di **efficienza** raggiunto in azienda dagli altri colleghi, sì da poter ritenere la prestazione del dipendente licenziato sotto gli standard minimi. È quanto chiarito dalla Cassazione con una sentenza di poche ore fa [1].

Scarso rendimento sì, ma rispetto a chi e a cosa? Quando si parla di una prestazione lavorativa «**scarsa**» è chiaro che si deve avere un termine di riferimento. E se l'elemento di paragone manca o non è dimostrato, l'azienda non può, unilateralmente, qualificare come «di qualità insufficiente» la prestazione del dipendente. Ecco perché, secondo la Suprema Corte, è illegittimo parlare di **licenziamento per scarso rendimento** se l'azienda non dimostra qual è il grado di efficienza raggiunto dai colleghi del licenziato né lo standard produttivo inizialmente concordato con il dipendente.

Da anni la giurisprudenza si interroga sulla possibilità di **licenziamento per scarso rendimento**. I dubbi derivano essenzialmente dal fatto che, nel nostro ordinamento, il licenziamento consegue sempre a determinate condotte specifiche, a singoli atti e quasi mai a una valutazione complessiva della qualità del dipendente. Qualità che, peraltro, il datore di lavoro è in grado di verificare prima dell'assunzione con il **patto di prova**. Il licenziamento per scarso rendimento dovrebbe, alla fine corrispondere alle ipotesi in cui il lavoratore si impegni poco, sia pigro e non produca. Si tratta, quindi, di un **licenziamento disciplinare** dettato dalla violazione del dovere di diligenza del dipendente.

Alla fine, i giudici sono arrivati ad ammettere come legittimo il licenziamento per scarso rendimento, ma lo hanno subordinato a una serie di paletti e vincoli. Tra questi la necessità di verificare il criterio di valutazione del rendimento. In questo un ruolo centrale lo hanno i **contratti collettivi aziendali o nazionali**, che possono determinare quel minimo che si può pretendere dai dipendenti. Ma non è tutto. È necessario anche un notevole (nella gravità) e **persistente inadempimento** da parte del lavoratore agli obblighi scaturenti dal proprio contratto di lavoro.

Secondo la sentenza odierna della Cassazione, l'azienda che **licenzia per scarso rendimento** non può limitarsi a dimostrare il mancato raggiungimento degli **obiettivi** sperati o che il conseguimento di questi fosse ragionevole: deve invece provare che la causa del licenziamento sia dovuta a un colpevole e reiterato inadempimento di obblighi contrattuali da parte del dipendente.