

Licenziamento per scarso rendimento

Cass. 12 giugno 2013 n. 14758

Ricorre l'ipotesi del licenziamento per scarso rendimento qualora sia risultato provato sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, 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 dei lavoratori e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali ad una media di attività fra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. In queste ipotesi, la continuazione del rapporto si risolve in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. La gravità dell'inadempimento deve essere valutata nel rispetto della regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali. Inoltre va assegnato rilievo all'intensità dell'elemento intenzionale, alle modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso e alla tipologia del rapporto medesimo.