



# Lecito il licenziamento per scarso rendimento?

*L'attuale dibattito sul Job Act, e la possibilità di prevedere una forma di licenziamento legato alla produttività del lavoratore, ha riaperto una questione sino ad oggi trattata solo nelle aule dei tribunali, a suon di sentenze.*

Il **licenziamento** del dipendente per **scarso rendimento**, pur non essendo espressamente previsto dalla legge, è comunque stato elaborato dalla giurisprudenza, che tuttavia, in mancanza di indicazioni legislative, lo ha ricondotto al **licenziamento disciplinare**, come effetto derivante dall'inadempimento del lavoratore che, per **colpa dovuta a negligenza o imperizia**, produce meno o produce male o in tempi troppo lunghi.

Il licenziamento, per essere legittimo, è necessario che sia anticipato da una **contestazione disciplinare** scritta dell'azienda, ove vengano specificate, in modo dettagliato, le condotte del lavoratore, evidenziando, appunto:

- gli errori di esecuzione della prestazione per negligenza;
- o gli errori per imperizia;

- o i ritardi nell'esecuzione.

Insomma, il datore di lavoro deve contestare non lo **scarso rendimento in sé**, ma i **singoli comportamenti** che lo determinano.

Ovviamente, a prescindere dalla valutazione dell'imprenditore, il giudice avrà un pieno potere, poi, di sindacare il licenziamento e ritenerlo eventualmente invalido in assenza dei presupposti del **giustificato motivo soggettivo**.

Nello scorso mese di settembre, la **Cassazione** ha aperto la strada al riconoscimento dello scarso rendimento ma inquadrandolo nel licenziamento giustificato da ragioni **economiche-organizzative** (cosiddetta "**giusta causa**"). In tal caso, se il datore di lavoro vorrà licenziare il dipendente "aggrappandosi" a tale motivazione dovrà fondare l'atto di recesso solo sulla misurazione oggettiva del rendimento, **prescindendo da colpe e da deficit psico-fisici** del lavoratore. Inoltre, sarà necessario dotarsi di strumenti di rilevazione dei risultati della prestazione lavorativa.

Il punto è che lo scarso rendimento è una delle tematiche più importanti se si vuole far crescere la **produttività** del lavoro. Il dibattito verrà ripreso in questi giorni in cui si dovrà procedere alla scrittura e approvazione del decreto attuativo del **Job Act**, con l'attuazione dei contratti a tutele crescenti (per approfondimento leggi "[Licenziamenti: così funziona il contratto a tutele crescenti](#)").

## Nel pubblico impiego

Discorso diverso bisogna fare per il caso di licenziamento per scarso rendimento all'interno della **pubblica amministrazione**. Qui esiste già una legge che disciplina tale fattispecie **[1]** la quale ha, di fatto, fissato le **procedure** per consentire il licenziamento disciplinare purché ricorrano le seguenti condizioni:

- lo scarso rendimento deve essere riferibile a un arco temporale non

inferiore a **due anni**;

- lo scarso rendimento deve essere rilevato nell'ambito delle **procedure di valutazione del personale**.

È sufficiente una valutazione sommaria o un errore nella scelta di un criterio per rendere illegittimo il licenziamento (con conseguente diritto alla reintegra del dipendente).