

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Cassazione anche il dipendente pubblico può perdere il posto per scarso rendimento e assenteismo laddove il lavoratore risulta incapace di adempiere in modo adeguato gli obblighi di servizio, mentre il contratto collettivo applicabile al comparto punisce l'esigua produttività per negligenza. E' pertanto *legittimo il recesso del datore di lavoro per scarso rendimento quando il provvedimento espulsivo risulta giustificato laddove, venendo meno il rapporto di fiducia, si verifica un'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di servizio e quanto effettivamente realizzato dall'addetto nel periodo di riferimento, tenendo conto della media di attività tra i vari dipendenti. E ciò indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. 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 del contratto per inadempimento di cui all'articolo 1453 c.c. e seguenti. Nel caso di specie* i singoli fatti, valutati singolarmente, non erano stati ritenuti di gravità tale da ledere in modo irreparabile il rapporto di fiducia con il datore di lavoro, tuttavia, il risultato finale è stato di una gravità tale da portare alla sanzione espulsiva per via del «protrarsi di una prestazione insufficientemente produttiva».