

I PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DELLO SCARSO RENDIMENTO DEL LAVORATORE - La prova dell'inadempimento può essere anche presuntiva (Cassazione Sezione Lavoro n. 1632 del 22 gennaio 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Balletti).

E' desumibile dalla giurisprudenza di legittimità il criterio da seguire nell'individuazione dei parametri di valutazione dello scarso rendimento come forma di inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore; in particolare è stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato per scarso rendimento "qualora sia risultata provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso 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 per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione" (ex plurimis, Cass. n. 3876/2006).

La negligenza del prestatore di lavoro può essere provata anche solo attraverso presunzioni, tenuto sempre conto che la prova circa la sussistenza dell'inadempimento costituisce una valutazione di fatto che spetta al giudice del merito ed è incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivata.

Legge e giustizia