



APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Scarso rendimento e micro-assenteismo: i confini del licenziamento disciplinare

di Luca Vannoni

La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 20 gennaio 2026, n. 1161, offre un chiarimento di rilievo sul licenziamento per scarso rendimento (nel settore autoferrotranvieri), confermando la legittimità del recesso datoriale quando il deficit di performance sia riconducibile a condotte colpose del lavoratore e, in particolare, a fenomeni di micro-assenteismo per malattia ritenuta simulata.

Il caso trae origine dall'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato da una società di trasporto pubblico, fondato sulla contestazione di scarso rendimento (previsto dall'art. 27, lett. d), dell'allegato A al R.D. n. 148/1931 collegato a reiterate assenze per malattia ritenute non veritieri. La Corte d'Appello di Bari, in riforma della decisione di primo grado, aveva ritenuto provata – anche in via presuntiva – la simulazione di numerosi eventi morbosi, soprattutto quelli di breve durata collocati in prossimità di riposi o ferie, nonché il livello di rendimento inferiore agli standard medi dei colleghi addetti alle medesime mansioni. La lavoratrice aveva, quindi, proposto ricorso per cassazione denunciando violazioni sull'onere della prova, vizi motivazionali radicali e falsa applicazione delle disposizioni del R.D. n. 148/1931, allegato A, art. 27.

La Suprema Corte rigetta integralmente il ricorso.

In primo luogo, la decisione ribadisce che l'ipotesi di esonero definitivo dal servizio per scarso rendimento prevista dall'art. 27, lett. d), dell'allegato A al R.D. 148/1931, si caratterizza per un duplice requisito:

- uno oggettivo, rappresentato da una prestazione inferiore alla media esigibile;
- uno soggettivo, costituito dalla imputabilità a colpa del lavoratore.

La Cassazione richiama espressamente la propria giurisprudenza, secondo cui lo scarso rendimento rilevante sul piano espulsivo deve tradursi in un inadempimento notevole e colpevole, non potendo essere desunto automaticamente da un mero dato quantitativo di minore produttività. In tale prospettiva, viene anche confermata la distinzione strutturale tra fattispecie di scarso rendimento e ipotesi di inidoneità o assenza per malattia: le diminuzioni di rendimento dovute a malattia effettiva e non colpevole non possono essere utilizzate come base del licenziamento disciplinare per scarso rendimento.



In tale contesto, tuttavia, quando l'assenza per malattia risulta simulata, essa cessa di essere un fattore neutro e diviene comportamento colposo idoneo a incidere sulla valutazione disciplinare complessiva. Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano accertato, mediante presunzioni gravi, precise e concordanti, la non veridicità di numerosi eventi di malattia, valorizzando la loro collocazione strategica e la reiterazione nel tempo. Tale accertamento fattuale viene ritenuto insindacabile in sede di legittimità.

Il secondo profilo di interesse riguarda il corretto perimetro della censura per violazione dell'art. 2697, c.c. La Corte ribadisce un principio spesso frainteso nella pratica difensiva: la violazione delle regole sull'onere della prova è configurabile solo quando il giudice attribuisca l'onere probatorio alla parte sbagliata, non quando la parte soccombente contesti la valutazione delle prove svolta dal giudice. Nel caso di specie, la ricorrente non denunciava un errore di riparto dell'onere probatorio, ma proponeva una diversa lettura del materiale istruttorio, sollecitando una rivalutazione del merito preclusa in cassazione. La censura viene, pertanto, qualificata come inammissibile.

Con la pronuncia, al di là delle specificità del settore, si conferma la legittimità di costruire la contestazione disciplinare per scarso rendimento su un quadro indiziario serio e coerente, anche fondato su presunzioni, purché queste siano strutturate e documentate. Serie di assenze brevi sistematicamente agganciate a riposi o ferie possono assumere rilievo probatorio, se inseriti in una valutazione complessiva e non meramente statistica, fermo restando che l'elevata morbilità determina scarso rendimento solo se vi è imputabilità soggettiva della condotta.

 **Percorso Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

