

**Diritto  
& rovescio**

di LUCA  
FAILLA (\*)



## PRODUTTIVITÀ, LA GIUSTA MISURA

**P**uò la produttività costituire un parametro per misurare il rendimento atteso del proprio collaboratore e, quindi, la scarsa performance, portando l'azienda a risolvere il rapporto di lavoro? È questo l'interrogativo rilevante che pare affacciarsi all'interesse degli operatori del diritto allorché la tecnologia oltre a facilitare molte attività, porta anche ad importanti conseguenze in termini di gestione e misurazione del rapporto di lavoro. È quanto accaduto nello stabilimento Amazon di Baltimora nel quale si è proceduto in circa un anno al licenziamento di circa 300 dipendenti «colpevoli» di bassa produttività e rendimento. In realtà, ha spiegato Amazon attraverso i propri legali, non vi era stata una diretta consequenzialità tra la misurazione della bassa performance e la decisione di risolvere il rapporto di lavoro dei poor performers. Quindi non è l'algoritmo in sé ad avere generato la decisione, quanto piuttosto è la misurazione dei dati forniti dall'algoritmo e la valutazione (umana) dei risultati attesi, stimati in un determinato arco temporale, ad aver generato il processo di valutazione del personale, portando - solo dopo l'esame complessivo dei dati - al recesso dal rapporto di lavoro per scarso rendimento (come normalmente avviene



all'estero). Si tratta, quindi, di un processo non automatico ma sempre subordinato a valutazioni umane incardinate nei processi decisionali aziendali. Ma tale sistema di valutazione è possibile negli Usa. Nel nostro ordinamento le cose si fanno più complesse. Lo «scarso rendimento» non è una categoria giuridica facilmente riconosciuta dal

nostro diritto del lavoro. Esso è solitamente sanzionato solo quando sia accompagnato dalla «negligenza» e dal «notevole inadempimento» del lavoratore. Circostanze che è compito dell'azienda dimostrare.

**ANCORA** oggi, secondo la giurisprudenza prevalente, il mancato raggiungimento degli obiettivi programmati dall'azienda, non sempre è parametro sufficiente per legittimare la risoluzione del rapporto di lavoro. E questo perché il lavoro per obiettivi (e la loro misurazione) non farebbe parte della tradizionale configurazione del rapporto di lavoro subordinato. Erroneamente si pensa che il contratto di lavoro si regga solo sullo scambio tempo lavoro/denaro, indipendentemente dal risultato che una certa attività in un tempo determinato (ora/giorno/settimana) crea. Tutti sanno che non è così, le aziende si prefiggono (giustamente) degli obiettivi attesi dall'attività di ciascun collaboratore ed intervengono quando i risultati non sono quelli stimati.

**(\*)** Avvocato Founding Partner LABLAW Studio Legale Failla Rotondi & Partners

© RIPRODUZIONE RISERVATA