

# ***Rifiuto a nuovi compiti, giustificazione dell'inobbedienza e illegittimità del licenziamento***

*La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 12094 del 17 maggio 2018, ha stabilito che deve considerarsi illegittimo il licenziamento del lavoratore laddove l'inadempimento di precisi obblighi contrattuali venga a determinarsi a seguito di una reiterata richiesta di esonero da compiti aggiuntivi, ove tale richiesta trovi giustificazione in presenza di una situazione personale del lavoratore stesso che denoti l'impossibilità oggettiva di svolgere attività ulteriori.*

.....

La Corte Suprema, respingendo il ricorso di un istituto di vigilanza, ha statuito l'illegittimità del licenziamento del lavoratore che rifiuta nuovi compiti se risulta già oberato da turni gravosi.

## ***Il fatto***

Il caso trova origine dalla sentenza con cui la corte d'appello, in riforma della decisione del tribunale di primo grado, accoglieva la domanda avanzata da un lavoratore (con mansioni di guardia giurata) intesa ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli dall'azienda datrice e la reintegra nel posto di lavoro;

A fondamento del licenziamento, la società aveva motivato che il lavoratore aveva rifiutato di eseguire un compito affidatogli, nello specifico la riscossione delle fatture dei clienti. Il dipendente non aveva eseguito l'ordine, sostenendo di osservare degli orari massacranti e che per questo aveva richiesto da molto tempo di essere esonerato da incarichi aggiuntivi, per riposarsi e dedicarsi di più alla famiglia. Peraltro, a detta del lavoratore quanto richiesto era ulteriore rispetto alla sua normale attività di vigilanza e non rientrante nel suo inquadramento.

La datrice di lavoro, intendendo tale condotta alla stregua di una grave insubordinazione, aveva deciso per la comminazione di un licenziamento disciplinare.

La corte territoriale riteneva innanzitutto che i fatti a base del licenziamento fossero in rapporto di continuità con due precedenti mancanze, oggetto di contestata recidiva, sanzionate con provvedimenti disciplinari conservativi (nello specifico due sospensioni) e che gli stessi s'inquadrassero in un contesto di tensioni tra le parti caratterizzato da richieste e diffide reciproche. I giudici dell'appello sostenevano, poi, disattendendo sul punto il diverso avviso del tribunale, che il compito aggiuntivo richiesto dalla società (da svolgersi, peraltro, al di fuori dell'orario di lavoro ordinario) e non adempiuto dal lavoratore, esulasse dalle mansioni d'inquadramento del dipendente e in ogni caso che le richieste di

esenzione dagli incarichi aggiuntivi da quest'ultimo avanzate non potessero essere considerate 'abnormi' né esprimessero 'rifiuto' o 'dispregio' verso il potere gerarchico di organizzazione aziendale così che il relativo addebito riguardava un fatto del tutto insussistente.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, censurando, per quanto qui di interesse, la sentenza impugnata per l'interpretazione data alle norme contrattuali sulle mansioni.

### ***La decisione***

La cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i giudici di legittimità definivano, in primo luogo, che la corte territoriale aveva sviluppato un ragionamento articolato, sottolineando che le reiterate richieste del lavoratore di esenzione dai compiti aggiuntivi non potessero considerarsi abnormi essendo sostenute da 'ragioni pregnanti', e fra l'altro, commentava la Corte, del fatto che si trattasse di compiti ulteriori per i quali era prevista un'autonoma retribuzione non dubitava la stessa ricorrente.

Nel ragionamento della corte di merito, proseguiva la Cassazione, veniva in rilievo la prospettata incompatibilità di tali compiti aggiuntivi (a prescindere dalla astratta esigibilità degli stessi) con l'adibizione costante del lavoratore ad un turno assai gravoso 'che si snodava ogni giorno dalle 23,55 alle 6 del giorno successivo nonché dalle 16 alle 22' e dunque con la sua necessità di recuperare le energie psicofisiche e di dedicarsi alla cura degli interessi familiari.

Significativi sul punto, sottolineavano gli ermellini, erano i passaggi argomentativi in cui i giudici di appello evidenziavano che la Direzione Provinciale del Lavoro aveva contestato all'azienda la violazione delle norme in materia di lavoro (superamento della durata massima dell'orario di lavoro straordinario e mancato riposo consecutivo per 11 ore ogni 24). Essi affermavano che sanzionare il solo fatto di aver avanzato richiesta di esenzione equivalesse a comprimere persino l'espressione di bisogni minimali in contrasto con le regole di esecuzione del contratto e persino con l'art. 21 della Costituzione e ipotizzavano finanche una strumentalizzazione da parte dell'azienda dell'annunciata impossibilità del compito aggiuntivo al fine di liberarsi del lavoratore. In sostanza, l'asserito inadempimento da parte del lavoratore di precisi obblighi contrattuali era stato contestualizzato e di fatto escluso in presenza di una situazione personale del lavoratore (e cioè l'adibizione a turni di lavoro come quelli descritti, mantenuti così nel tempo pur in assenza di 'comprovate' esigenze aziendali).

Emergeva, del resto, dalla sentenza che il lavoratore aveva chiesto una turnazione differente che gli consentisse di poter svolgere anche il servizio aggiuntivo, il che era ulteriormente indicativo di un rifiuto, che lungi dall'essere pretestuoso ovvero immotivato,

era stato posto in relazione ad un'oggettiva impossibilità di svolgere, stando così le cose, anche l'ulteriore compito.

In conclusione il ricorso, per quanto sopra esposto, veniva rigettato.

### ***In definitiva***

La Cassazione con la pronuncia in commento, confermando la statuizione della corte di appello, ha affermato che i provvedimenti datoriali non sono assistiti da una presunzione di legittimità che ne impone l'ottemperanza fino ad un contrario accertamento in giudizio. Pertanto, secondo la sentenza, un' inobbedienza del lavoratore può risultare a posteriori assolutamente giustificata.

In altre parole, secondo i Giudici di legittimità, l'inadempimento di obblighi contrattuali va escluso di fronte ad una situazione personale che denota l'impossibilità oggettiva del prestatore a svolgere le attività per cui lo stesso ha espresso il proprio diniego.

Quindi, il fatto che un lavoratore rifiuti di obbedire ad un ordine del suo datore di lavoro, in quanto già oberato da molte incombenze, non costituisce di per sé insubordinazione perché a posteriori può risultare giustificato.

L'inadempimento di obblighi contrattuali va escluso a fronte di una situazione personale che denota l'impossibilità oggettiva di svolgere ulteriori attività e pertanto non può essere utilizzato quale giustificazione per un licenziamento disciplinare, in quanto l'inottemperanza da parte del dipendente diventa più una forma di autotutela che non una violazione del principio di buona fede alla base del rapporto di lavoro.