

Rifiuto a svolgere mansioni di qualifica superiore non riconosciuta e licenziamento illegittimo

La Corte di Cassazione , con la Sentenza n. 20222 del 7 Ottobre 2016, in tema di licenziamento disciplinare, ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che, visto il mancato riconoscimento della qualifica superiore da parte del datore di lavoro, si rifiuta di svolgere tali mansioni. La Suprema Corte ha precisato che il rifiuto parziale della prestazione opposto dal lavoratore è da ritenersi proporzionato all'inadempimento datoriale e, quindi, il dipendente va reintegrato.

.....

La Suprema Corte con la sentenza in oggetto distingue il rifiuto del lavoratore ad espletare in toto le mansioni cui è adibito , a quello , effettuato in buona fede, per cui egli si rifiuta di svolgere le sole mansioni superiori, per le quali non gli è stata riconosciuta l'adeguato livello.

Il fatto

Il caso trae la sua origine dalla sentenza con cui la Corte d'appello rigettava la domanda di un lavoratore di maggior retribuzione conseguente all'inquadramento nella superiore qualifica richiesta (nella fattispecie di V livello del CCNL per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private) , riconosciutogli dalla sentenza di primo grado. I giudici di secondo grado confermavano al contrario la sentenza stessa nel riconoscimento del diritto a tale qualifica, nell'accertamento dell'illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli dalla società datrice di lavoro e nella condanna di questa alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni nel frattempo maturate fino all'effettiva ricostituzione del rapporto.

Nelle motivazioni, infatti, la Corte territoriale ribadiva la spettanza al lavoratore della richiesta qualifica superiore, corrispondente alle mansioni svolte, che egli dopo circa tre anni non aveva ancora avuto correttamente qualificate, nonostante le ripetute richieste e che pertanto da una certa data aveva rifiutato (esse sole) di continuare a svolgere.

In conseguenza di tale rifiuto, la società datrice gli aveva intimato il licenziamento disciplinare (accertato appunto come illegittimo), per la qualificazione del rifiuto del lavoratore alla stregua di legittima eccezione di inadempimento, ai sensi dell'art. 1460 c.c.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Da ciò le coerenti conseguenze risarcitorie, a norma dell'art. 18 l. 300/1970 applicabile in quel periodo, avendo poi il lavoratore optato per il pagamento di quindici mensilità di retribuzione globale di fatto, in luogo della disposta reintegrazione.

La Corte di secondo grado negava, tuttavia, il diritto del lavoratore ad una retribuzione maggiore per la superiore qualifica riconosciuta, avendone percepito una di entità maggiore dei minimi contrattuali per essa previsti, senza violazione del suo diritto ad una retribuzione sufficiente.

La società ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte territoriale, per quanto qui di interesse, in modo non corretto aveva qualificato il rifiuto del lavoratore di svolgere l'attività di certificazione delle operazioni alla stregua di eccezione di inadempimento, anziché di comportamento disciplinarmente rilevante, quale insubordinazione all'esercizio del legittimo potere di modifica delle mansioni datoriale.

La decisione

La Corte Suprema respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici di legittimità spiegavano in primis che l'erronea qualificazione del licenziamento per giusta causa era irrilevante, essendo stata esclusa la legittimità del licenziamento stesso in base al ritenuto inadempimento datoriale, la cui gravità è sempre rimessa all'esame del giudice di merito ed è incensurabile in cassazione se la relativa motivazione risulti immune da vizi logici o giuridici, sulla base di un'argomentazione adeguata, sia pure molto concisa, della Corte territoriale, che aveva qualificato come legittima l'opposizione dal lavoratore del rifiuto parziale della prestazione.

Infatti, ad una tale operazione di qualificazione giuridica del comportamento tenuto dal dipendente, essa aveva proceduto secondo una corretta valutazione comparativa degli opposti inadempimenti, avendo avuto riguardo anche allo loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse.

I Giudici sottolineavano come poi, nel caso di specie, nella palese inconferenza del richiamo all'esercizio di un legittimo potere di modifica delle mansioni datoriale, il lavoratore avesse limitato il proprio rifiuto ad alcune sole specifiche mansioni (nella fattispecie, di certificazione, peraltro svolte per un periodo di circa tre anni) non riconosciutegli dalla società datrice nella superiore qualificazione reiteratamente richiesta. Appariva così evidente come ciò integrava ipotesi del tutto diversa da quella (oggetto di

scrutinio in precedenti di legittimità infondatamente invocati a sostegno dalla ricorrente) del lavoratore, che, adibito a mansioni non rispondenti alla qualifica e che ben può richiedere in via giurisdizionale, aprioristicamente rifiuti, senza un avallo giudiziario, l'esecuzione tout court della prestazione richiestagli .

Sicché, concludeva la Corte, il suddetto rifiuto parziale della prestazione opposto dal lavoratore doveva essere ritenuto, in quanto proporzionato all'inadempimento datoriale, in buona fede, così da elidere la giustificazione del licenziamento disciplinare , secondo un accertamento di fatto coerente con il criterio normativo correttamente applicato in diritto.

Dalle superiori argomentazioni ne discendeva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Utile la sentenza qui in commento per soffermarci e ricordare il dispositivo dell'art. 2013 del Codice Civile , così come sostituito, da ultimo, dall'art. 55 del d.lgs. 20 febbraio 2015 di attuazione del c.d. “ *Jobs Act* ” (le cui disposizioni trovano applicazione per tutti i lavoratori, anche per quelli assunti prima del 7 marzo 2015) e la disciplina delle mansioni.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

In via generale, quindi il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, cioè quelle che sono state concordate fra le parti nel contratto di lavoro.

Esaminiamo qui di seguito le novità più significative, relative, in particolare, alla disciplina del mutamento di mansioni in corso di rapporto.

a. Modifiche unilaterali del datore di lavoro

In corso di rapporto il datore di lavoro può adibire il lavoratore ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte oppure corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito (ad esempio per effetto di una promozione). Ogni patto contrario è nullo, fatta eccezione per le ipotesi, regolate dalla legge, di assegnazione a mansioni diverse per esigenze legate all'attività produttiva oppure per accordo tra le parti (vedi punto b.).

Se necessario, il mutamento delle mansioni è accompagnato da un percorso di formazione correlato alle nuove mansioni da svolgere. Il mancato esperimento della formazione non comporta, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

1. Mansioni superiori

Sono considerate mansioni superiori quelle caratterizzate da un più elevato contenuto professionale e, per conseguenza, inserite in un livello di inquadramento superiore.

Il datore di lavoro può assegnare al dipendente mansioni superiori temporaneamente:

- in caso di sostituzione di altro lavoratore in servizio, sino al rientro di quest'ultimo, oppure
- per tutte le altre ragioni (ad es. momentanea vacanza di una posizione in organico), per un periodo di tempo limitato decorso il quale il lavoratore ha diritto all'inquadramento superiore.

Sostituzione di lavoratore

Se il datore di lavoro ha l'esigenza di coprire la posizione di un altro lavoratore in servizio, può adibire il lavoratore a mansioni superiori, riconoscendogli il corrispondente trattamento.

In tal caso, l'assegnazione a mansioni superiori perdura sino al rientro del lavoratore sostituito e la promozione automatica è sempre esclusa (Cass. 15 novembre 2006 n. 24348).

Si tratta delle ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti per malattia, ferie, maternità.

Altre ipotesi

L'assegnazione temporanea a mansioni superiori, per ragioni diverse da quella sostitutiva, è ammessa per il periodo di tempo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, per un periodo non superiore a 6 mesi continuativi.

L'adibizione a mansioni superiori comporta per il dipendente il diritto a ricevere il trattamento economico corrispondente all'attività svolta.

Dopo l'assegnazione temporanea, il lavoratore torna alle proprie mansioni originarie.

Il lavoratore che ha svolto mansioni superiori, in concreto ed in via continuativa, ha diritto, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi (o, in mancanza, dopo 6 mesi), al definitivo riconoscimento della qualifica superiore e al relativo trattamento, salvo che vi rinunci.

La rinuncia alla promozione automatica deve essere formalizzata dal lavoratore per iscritto.

2. Mansioni inferiori

L'adibizione a mansioni inferiori (c.d. demansionamento) è in generale vietata in quanto lesiva della professionalità acquisita dal lavoratore, fatta eccezione per le seguenti ipotesi:

- modifica degli assetti organizzativi aziendali, tale da incidere sulla posizione del
- lavoratore stesso, e/o
- ipotesi previste dai contratti collettivi.

In entrambe le ipotesi le mansioni attribuite possono appartenere al livello di inquadramento inferiore nella classificazione contrattuale a patto che rientrino nella medesima categoria legale.

Il datore di lavoro comunica al lavoratore l'assegnazione a mansioni inferiori in forma scritta a pena di nullità.

Trattamento

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Il lavoratore ha diritto di conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima dell'assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore. Sono tuttavia esclusi gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa precedentemente svolta dal lavoratore (ad esempio, indennità di cassa), che il datore di lavoro non è obbligato a mantenere.

Violazione delle condizioni

Se il datore di lavoro adibisce il lavoratore a mansioni inferiori in ipotesi diverse da quelle sopra riportate, il demansionamento è illegittimo. Pertanto il lavoratore può sempre chiedere (anche in via d'urgenza) il riconoscimento della qualifica corretta, nonché, quando il demansionamento presenta una gravità tale da impedire la prosecuzione - anche provvisoria - del rapporto, recedere dal contratto per giusta causa.

Il rifiuto di svolgere le nuove mansioni (art. 1460 c.c.) è ritenuto legittimo solo se rappresenta una reazione del lavoratore proporzionata e conforme a buona fede (Cass. 24 gennaio 2013 n. 1693; Cass. 19 febbraio 2008 n. 4060; Cass. 12 febbraio 2008 n. 3304).

b. Modifiche per accordo tra le parti

Datore di lavoro e lavoratore, tramite la sottoscrizione di un accordo individuale possono modificare:

- le mansioni;
- la categoria legale;
- il livello di inquadramento;
- la relativa retribuzione.

La modifica è consentita solo quando sia motivata da un rilevante interesse del lavoratore rientrante in una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;
- miglioramento delle condizioni di vita.

Il caso più frequente, già ammesso dalla giurisprudenza e ora previsto direttamente dalla legge, è quello dell'accordo tra le parti finalizzato ad evitare il licenziamento conseguente alla soppressione della posizione lavorativa occupata fino a quel momento dal lavoratore. Il preminente interesse del lavoratore alla salvaguardia del posto di lavoro, può giustificare non solo l'adibizione a mansioni inferiori (anche con più di un livello di sottoinquadramento) ma anche la riduzione della retribuzione e il passaggio, ad esempio, dalla categoria impiegatizia a quella operaia. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per il lavoratore di aderire o meno alla proposta del datore di lavoro.

Forma dell'accordo

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

L'accordo deve essere stipulato, alternativamente:

- in una sede "protetta" (art. 2113 c.c.);
- davanti ad una commissione di certificazione.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)