

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****Licenziamento legittimo per rifiuto ingiustificato di mansioni**

La Cassazione conferma: si può perdere il posto se ci si rifiuta immotivatamente di svolgere compiti diversi nell'ambito della propria qualifica (sentenza 24.06.2024 n. 17270).

La recente sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, ha stabilito che il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è legittimo quando un lavoratore si rifiuta ripetutamente e senza valide ragioni di svolgere mansioni diverse all'interno della propria qualifica.

Caso in esame - La vicenda riguarda un dipendente licenziato il 25.09.2018 per essersi rifiutato di eseguire la prestazione lavorativa per quattro giorni consecutivi. Egli sosteneva di non essere tenuto a svolgere mansioni di autista, ritenendosi un operatore ecologico. Solo successivamente aveva prodotto un certificato medico attestante un problema fisico.

Decisioni delle Corti inferiori - La Corte d'Appello di Catanzaro aveva respinto l'impugnazione del licenziamento, ritenendo irrilevante la sintomatologia dolorosa dichiarata dal dipendente, poiché in contrasto con le sue dichiarazioni scritte sui fogli di servizio.

Secondo il contratto collettivo, la conduzione di veicoli rientrava nelle mansioni del lavoratore.

Motivi del ricorso in Cassazione - Il dipendente ha presentato ricorso in Cassazione, sostenendo la violazione degli artt. 2104 c.c. e 73, c. 2 del C.C.N.L., oltre alla nullità della sentenza per vizio di ultrapetizione. Secondo il lavoratore, il giudice non poteva estendere i motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dal contratto collettivo.

Decisione della Cassazione - La Corte Suprema ha respinto il ricorso, confermando la sentenza della Corte d'Appello. La Cassazione ha ribadito che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo nei contratti collettivi ha solo valenza esemplificativa. Spetta al giudice valutare la gravità del fatto e la **proporzionalità della sanzione** rispetto agli elementi concreti del caso.

Nel caso specifico, il rifiuto reiterato e ingiustificato del lavoratore di svolgere le mansioni assegnate è stato ritenuto sufficiente a giustificare il recesso del datore di lavoro, indipendentemente dalle previsioni del contratto collettivo. La Suprema Corte ha quindi confermato la legittimità del licenziamento, riconoscendo la gravità della condotta del dipendente e la proporzionalità della sanzione applicata.

Questa sentenza assume particolare rilevanza in quanto sottolinea la necessità di una corretta interpretazione e applicazione delle clausole contrattuali e delle disposizioni di legge in materia di **licenziamenti individuali**. Gli operatori del diritto e le parti sociali sono chiamati a valutare attentamente le circostanze di ogni singola controversia, evitando un'applicazione meramente formalistica delle previsioni contrattuali.

La Cassazione ribadisce i doveri del lavoratore e i poteri del giudice - La sentenza interviene su un tema fondamentale nel diritto del lavoro: il rapporto tra le mansioni assegnate al lavoratore e la sua qualifica contrattuale. La decisione ribadisce un principio cardine, ovvero che il dipendente è tenuto a svolgere i compiti affidatigli dal datore di lavoro, a condizione che questi rientrino nell'ambito delle competenze previste dalla sua qualifica.

La Suprema Corte, inoltre, conferma il ruolo fondamentale del giudice, che ha il potere di intervenire anche al di là delle specifiche previsioni dei contratti collettivi, al fine di garantire un equilibrio tra i diritti e i doveri delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro. Questa pronuncia rafforza la posizione dei datori di lavoro nel contrastare comportamenti inadempienti o irregolari da parte dei dipendenti. Tuttavia, è importante sottolineare che la sentenza non rappresenta un' "vialibera" per **licenziamenti arbitrari o ingiustificati**. Il lavoratore, infatti, mantiene il diritto di rifiutarsi di svolgere mansioni che esulano dalle sue competenze o che non sono previste dal contratto di lavoro. In tali casi, un eventuale licenziamento sarebbe considerato illegittimo. La decisione della Cassazione, quindi, mira a trovare un punto di equilibrio tra le esigenze organizzative dell'azienda e la tutela dei diritti dei lavoratori. Da un lato, si riconosce la necessità per il datore di lavoro di poter contare sulla flessibilità e sulla collaborazione dei dipendenti nello svolgimento delle mansioni assegnate. Dall'altro, si ribadisce l'importanza di rispettare la professionalità e le competenze del lavoratore, evitando abusi o richieste che esulano dall'ambito contrattuale.