

## Lavoro, D'Agata: "L'importanza dell'art.18 in una sentenza della Cassazione"

di **Redazione**

24 Marzo 2012 - 10:25



Mentre il governo va avanti con la riforma del mercato del lavoro e la Cgil si sta mobilitando per tutelare i diritti dei lavoratori, ecco arrivare una significativa decisione della Corte di Cassazione arrivata proprio ieri, che qualifica in maniera inequivocabile l'importanza dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori nella forma in cui è in vigore attualmente.

Ad evidenziarlo è Giovanni D'Agata, componente del Dipartimento Tematico Nazionale "Tutela del Consumatore" di Italia dei Valori e fondatore dello "Sportello dei Diritti", a seguito della lettura della sentenza del 23 marzo 2012 rubricata al numero 4709 da parte della sezione Lavoro della Suprema Corte.

I giudici di piazza Cavour nel respingere il ricorso di un'azienda hanno, infatti, confermato la sentenza della Corte d'Appello di Venezia che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento del dipendente che aveva rifiutato di eseguire la prestazione a seguito di un trasferimento in altra sede che era constatato in un'autentica dequalificazione ai suoi danni.

L'azienda è stata così condannata alla reintegra del lavoratore che si era messo comunque a disposizione dell'impresa restando nella propria abitazione in attesa che la stessa procedesse a trovargli un posto adeguato rispetto alle mansioni che aveva espletato prima del trasferimento.

Secondo gli ermellini, sono due le ipotesi principali da considerarsi in caso di trasferimento e mutamento di mansioni. E infatti, se dopo il trasferimento intimato

dall'azienda le mansioni del dipendente non cambiano radicalmente, allora il dipendente è tenuto a non rifiutare del tutto l'esecuzione della prestazione ma può limitarsi ad evitare di porre in essere quella parte di attività che ritiene non del tutto rispondente alla sua qualifica.

“Nel caso in cui, invece, la dequalificazione è totale perché il dipendente sarebbe costretto ad effettuare mansioni inferiori che con le incombenze precedenti hanno poco o nulla a che fare, allora lo stesso può rifiutarsi di eseguirle in attesa che il datore gli offra prestazioni adeguate alle precedenti. Nel caso in cui dovesse essere licenziato per tale motivo, tale recesso è da considerarsi illegittimo con la conseguenza, ovvia a norma dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori della condanna alla reintegra e come nel caso di specie anche alle spese processuali.

In base ad un orientamento costante, sostiene la Corte, infatti, che è da escludersi la configurabilità di una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali che, in effetti, non devono per forza essere ottemperati in ogni caso fino al contrario accertamento in giudizio”, spiega D'Agata.

Peraltro, rilevano i giudici del Palazzaccio che non conta che l'azienda abbia dedotto a sua discolpa l'esigenza organizzativa determinata dall'introduzione delle “nuove tecnologie”. Nella circostanza giova alla difesa del lavoratore aver addotto che, dopo il licenziamento, lo stesso era stato sostituito solo a distanza di ben diciotto mesi da un altro dipendente assunto secondo un contratto part-time.