

Il rifiuto del lavoratore di adempiere ad una disposizione di servizio è legittimo soltanto se conforme a buona fede

di D. Serra - 4 marzo 2025

Con ordinanza n. 1911 del 27 gennaio 2025, che qui si segnala, la Suprema Corte di Cassazione – Sezione Lavoro ha ribadito che il rifiuto del lavoratore di adempiere ad una disposizione di servizio è legittimo soltanto se conforme a buona fede, considerando le circostanze del caso concreto.

Dobbiamo premettere, prima di esaminare il caso di cui si è occupato la Cassazione, quanto segue.

Anche l'obbligazione di lavoro, al pari delle altre obbligazioni, va eseguita con *correttezza* (art. 1175 c.c.) e *buona fede* (art. 1375 c.c.) e va valutata alla luce del parametro della *diligenza*. L'esecuzione con correttezza e buona fede comporta in capo al lavoratore l'esecuzione di *obblighi ulteriori* rispetto al puro e semplice adempimento della prestazione convenuta: è, pertanto, legittimo richiedere al lavoratore lo svolgimento di tutte quelle operazioni che si pongono in rapporto di *complementarietà* ed *accessorietà* con la prestazione principale.

La Cassazione, con orientamento costante, ha affermato che nei contratti a prestazioni corrispettive, tra le quali rientra il contratto di lavoro, qualora una delle parti adduca, a giustificazione della propria inadempienza, l'inadempimento dell'altra, il giudice deve procedere alla valutazione comparativa dei comportamenti, considerando non tanto il mero elemento cronologico quanto i rapporti di causalità e proporzionalità esistenti tra le prestazioni inadempite rispetto alla funzione economico sociale del contratto, il tutto alla luce dei reciproci obblighi di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 cod. civ. e ai sensi dello stesso cpv. dell'art. 1460 cod. civ., affinché l'eccezione di inadempimento sia conforme a buona fede e non pretestuosamente strumentale all'intento di sottrarsi alle proprie obbligazioni contrattuali (4 novembre 2003, n. 16530; 7 novembre 2005, n. 21479; 16 maggio 2006, n. 11430; 4 febbraio 2009, n. 2729; 29 marzo 2019 n. 8911; 18 aprile 2023 n. 10227).

In relazione all'art. 1460 c.c. si è, ad esempio, ritenuto che “il lavoratore adibito a mansioni non rispondenti alla qualifica può chiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non può rifiutarsi senza avallo giudiziario di eseguire la prestazione richiestagli, essendo egli tenuto a osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dall'imprenditore, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'art. 41 Cost., e potendo egli invocare l'art. 1460 c.c. solo in caso di totale inadempimento del datore di lavoro, o che sia tanto grave da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo.

Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di appello di accertamento dell'illegittimità del licenziamento del lavoratore che, adibito a mansioni inferiori per circa due mesi, aveva eccepito l'inadempimento datoriale e si era assentato per oltre quattro giorni dal posto di lavoro”, così Cass. n. 836 del 2018.

Nella sentenza Cass. n. 12777 del 2019 si è ribadito che “il rifiuto del lavoratore di adempiere la prestazione secondo le modalità indicate dal datore di lavoro è idoneo, ove non improntato a buona fede, a far venir meno la fiducia nel futuro adempimento e a giustificare pertanto il recesso, in quanto l’inottemperanza ai provvedimenti datoriali, pur illegittimi, deve essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell’art. 1460, comma 2, c.c., secondo il quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto non risulti contrario alla buona fede, avuto riguardo alle circostanze concrete.

Nella specie, relativa a un contratto di lavoro “part-time” in cui la prestazione, pur fissata nella durata settimanale, non era collocata temporalmente, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore che, senza attivare la procedura ex art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 61 del 2000, si era rifiutato reiteratamente di adempiere alla prestazione nei giorni e secondo l’orario richiesto, pur osservato pacificamente per sette mesi”.

In tema di trasferimento adottato in violazione dell’art. 2103 c.c. si è statuito che “l’inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell’art. 1460, comma 2, c.c., alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede e sia accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria, con valutazione rimessa al giudice di merito, incensurabile in sede di legittimità se espressa con motivazione adeguata ed immune da vizi logico-giuridici.

Nella specie, la S.C. ha cassato la decisione impugnata per avere ritenuto giustificato il rifiuto del lavoratore in virtù di un generico riferimento alla gravità dell’inadempimento datoriale (così Cass. n. 434 del 2019; v. anche Cass. n. 11408 del 2018; Cass. n. 3959 del 2016).

Si è, al contrario, considerato legittimo “il rifiuto opposto dal lavoratore alla richiesta, avanzata dal datore, di svolgimento di compiti aggiuntivi, incompatibili con l’adibizione costante del prestatore ad un impegno lavorativo gravoso nonché ostativi al recupero delle energie psicofisiche ed alla cura degli interessi familiari del medesimo(escludendosi) una condotta di insubordinazione(Nella specie, la S.C. ha ritenuto legittimo il rifiuto di una guardia giurata – con turni quotidiani di lavoro, mantenuti nel tempo pur in assenza di comprovate esigenze aziendali, con orario dalle 23,55 alle 6.00 e dalle 16.00 alle 22.00 – di eseguire, al di fuori dell’orario di lavoro ordinario, il compito aggiuntivo di riscossione delle fatture, Cass. n. 12094 del 2018).

Veniamo ora al caso affrontato dai giudici di legittimità nella sentenza annotata.

La Corte d’Appello di Perugia confermava la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva respinto il ricorso proposto da un dirigente medico della Azienda Ospedaliera di Perugia, per la impugnazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per tre giorni, irrogatagli per non essersi recato presso la struttura ospedaliera, pur essendo in turno di pronta disponibilità ed essendo stata richiesta la sua presenza.

La Corte territoriale rilevava che il dirigente medico, che aveva ricevuto una precisa chiamata da parte del proprio superiore diretto, che gli chiedeva di recarsi in ospedale quale medico reperibile, non aveva la possibilità di sindacare la legittimità della richiesta, che non aveva ad oggetto una condotta criminosa o contraria ai doveri di fedeltà o diligenza.

Per la Corte di merito, una volta esclusa la facoltà del medico reperibile di sindacare la necessità della sua presenza in ospedale, allorquando richiesta, non era rilevante valutare le ragioni della richiesta, che potevano essere contestate in sede sindacale o in sede giudiziale ma senza rifiutare la esecuzione della prestazione; in punto di gravità della sanzione, la Corte d'Appello evidenziava che la sospensione di tre giorni costituiva la misura minima prevista dall'art. 4, comma 8, lett. h) del codice disciplinare, modellato sull'art. 8 CCNL integrativo del 6 maggio 2010, che prevedeva i comportamenti omissivi o il mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente.

Il dirigente medico in questione proponeva, pertanto, ricorso per Cassazione, avverso la sentenza della Corte d'Appello, della quale si è detto.

Il ricorrente assumeva essere inconferente il richiamo operato nella sentenza impugnata ad un precedente della Corte di legittimità che riguardava una situazione duratura di insubordinazione laddove rispetto ad un singolo episodio e ad una chiamata cui rispondere immediatamente non sarebbe stato praticabile il ricorso all'autorità giudiziaria.

Secondo il ricorrente, inoltre, il lavoratore può sempre eccepire la illegittimità dell'ordine, anche in applicazione analogica dell'art. 51 cod. pen., quando la condotta richiesta sia contraria ai doveri di fedeltà e diligenza verso la parte datoriale, come nella fattispecie di causa, posto che la chiamata del medico di pronta disponibilità ha un maggior costo per la azienda rispetto al servizio ordinario.

La Cassazione-Sezione Lavoro, con l'ordinanza che qui si annota, nel rigettare il ricorso, affermando il principio di cui si diceva all'inizio del nostro commento, ha evidenziato che la Corte territoriale aveva correttamente affermato che il medico in servizio di pronta disponibilità che venga chiamato a prestare assistenza presso la struttura ospedaliera non può rifiutare la sua presenza e sindacare le ragioni della chiamata, assumendone la non conformità alla disciplina contrattuale; infatti il rifiuto sarebbe contrario a buona fede, comportando una interruzione del servizio di assistenza nell'arco delle 24 ore, la cui continuità risponde ad un interesse pubblico prevalente e non procrastinabile: chiariamo che la pronta disponibilità implica che il dipendente, anche se non lavora, ha l'obbligo di tenersi a disposizione del datore di lavoro, in modo da essere immediatamente reperibile e nella possibilità di recarsi presso il presidio medico nel più breve arco di tempo possibile.

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 27 gennaio 2025, n. 1911](#)