

È LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE RIFIUTI INGIUSTIFICATAMENTE DI PRESTARE LAVORO STRAORDINARIO

La fattispecie in esame, oggetto dell'ordinanza della Suprema Corte n. 10633 del 20.04.2023, concerne il caso di un lavoratore che aveva subito la comminazione di un licenziamento per giusta causa (convertito dal Giudice in giustificato motivo soggettivo) per essersi ripetutamente rifiutato di prestare il lavoro straordinario che la società datrice di lavoro richiedeva per la rappresentata necessità di far fronte ad esigenze produttive.

Il lavoratore, tra in motivi di ricorso formulati al fine di ottenere la cassazione della decisione della Corte di merito che aveva dichiarato la legittimità del provvedimento espulsivo, sosteneva che la contrattazione collettiva (CCNL Metallmeccanici Industria) non consentisse alla società di disporre a propria discrezione delle prestazioni di lavoro straordinario nei confronti della indistinta platea dei lavoratori; che la richiesta di effettuazione del lavoro straordinario avrebbe richiesto la preventiva informazione, con l'acquisizione del relativo assenso, delle organizzazioni sindacali; che l'avviso affisso nella bacheca all'interno dello stabilimento, mediante la quale era stata formulata richiesta di prestazione di lavoro straordinario, non fosse a tal fine idonea.

Come è stato evidenziato dalla Suprema Corte, l'art. 5 del d. lgs. n. 66/2003 rimette espressamente alle parti collettive la regolamentazione dei limiti del ricorso al lavoro straordinario e, a tal riguardo, la previsione collettiva di riferimento, rappresentata dall'art. 7 del CCNL Metallmeccanici Industria applicabile *ratione temporis* (05.12.2012), al pari del contratto collettivo attualmente vigente, legittima il datore di lavoro a richiedere prestazioni di lavoro straordinario nei limiti di 2 ore giornaliere ed 8 ore settimanali con un limite massimo complessivo di 200 (250 per aziende fino a 200 dipendenti) ore annuali per ciascun lavoratore, escludendo la necessità del coinvolgimento della Rappresentanza Sindacale unitaria in caso di prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione nella misura di 80 ore annue (c.d. quota esente).

La medesima norma statuisce altresì che *“nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario”*.

Quanto al preavviso, quantificato in almeno 24 ore, la Su-

prema Corte ha ritenuto che, in difetto di specifiche prescrizioni dettate dalla contrattazione collettiva, la valutazione compiuta dal Giudice di merito sull'idoneità - dell'avviso affisso all'interno della bacheca aziendale sita nello stabilimento - ad assolvere all'obbligo di preventiva comunicazione, non fosse censurabile in sede di legittimità.

Come è stato infine osservato, posto che il lavoratore non aveva assolto all'onere di provare di aver opposto il proprio rifiuto in ragione dello svolgimento di un numero di ore di lavoro straordinario pari o superiore alla c.d. quota esente - al contrario la prova orale aveva evidenziato la sistematica mancata prestazione di lavoro straordinario -, e che, di converso, risultava provata l'oggettiva necessità produttiva che aveva originato la richiesta di lavoro straordinario, è stata confermata la legittimità del provvedimento espulsivo comminato.

Infatti, il prolungato e sistematico contegno del dipendente improntato ad *“assenza di spirito collaborativo”* è stato ritenuto tale da integrare gli estremi di un *“notevole inadempimento degli obblighi rivenienti dal rapporto di lavoro”* adeguatamente sanzionato - seppur in assenza di una specifica previsione collettiva - con una misura espulsiva, considerato che le fattispecie tipizzate dal CCNL e sanzionate con misure conservative risultavano connotate dal carattere episodico ed isolato.



Giovanna Riviera
Avvocato di diritto del Lavoro
www.studiolegaleriviera.it



STUDIO LEGALE
GIOVANNA RIVIERA

LABOUR LAW FIRM

Avvocato di diritto del lavoro
Sui fori di Brescia, Bergamo, Milano

L'Avvocato Giovanna Riviera è esperta in Diritto del Lavoro, Infortuni sul lavoro e malattie professionali, Diritto Previdenziale e Diritto Sindacale. Dedicandosi oramai da svariati anni esclusivamente all'attività forense come Avvocato del Lavoro ha maturato una grande esperienza, operando su svariati Fori.

STUDIO DI BRESCIA

25122 Brescia (BS) Via Solferino 17 (primo piano)

STUDIO DI MANTOVA
46100 Mantova (MN)
Via Attilio Mori 8

STUDIO DI BERGAMO
24121 Bergamo (BG)
Viale Papa Giovanni XXIII, 106

STUDIO DI MILANO
20122 Milano (MI)
Via San Calimero 11

RIVIERA AVV. GIOVANNA Cell. 348 7896197 - Tel. 030 6364882 - info@studiolegaleriviera.it

www.studiolegaleriviera.it