



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



L'INSUBORDINAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO PRIVATO

L'inosservanza degli obblighi di diligenza e di obbedienza può assurgere a giusta causa di licenziamento qualora il fatto integri gli estremi di un notevole inadempimento ai doveri contrattuali.

di **Maria Ronga**
IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Raffaele Giaquinto

Pubblicato, Giovedì 23 Maggio 2019

Sommario: 1. Premessa 2. Disobbedienza militare e disobbedienza civile 3. Gli obblighi ex art. 2104 c.c. 4. La liceità del licenziamento per insubordinazione

1. Premessa

Il principale dovere del lavoratore è quello di offrire la propria prestazione lavorativa in conformità alle mansioni attribuitegli.

Il lavoratore è tenuto ad osservare le disposizioni impartitegli dal datore di lavoro. L'inadempimento costituito dall'inosservanza delle direttive e dagli ordini impartiti dal datore di lavoro qualifica l'**insubordinazione**.

Il concetto di insubordinazione è molto ampio, tale da comprendere una serie di condotte, che comportano il venir meno di quegli obblighi contrattualmente assunti, che possono legittimare il datore di lavoro a impartire diverse sanzioni disciplinari, non da ultimo il licenziamento, giusta causa, ex art. 2119 c.c..

2. Disobbedienza militare e disobbedienza civile

Nell'ambito del diritto militare, il **dovere di obbedienza** è sancito dall'art.173 del codice penale militare di pace, che tutela gli ordini impartiti dal superiore gerarchico militare agente. Sotto il profilo militare, l'ordine è inteso quale manifestazione di volontà proveniente da un superiore, ovvero un comando preciso e specificato nei suoi elementi, diretto al subordinato per fargli tenere un determinato comportamento, senza lasciare adito ad interpretazioni.

E' da ritenersi come un atto di natura recettizia, che diventa efficace nella misura in cui giunge al destinatario, e da qui l'esigenza che sia percepita come vincolante.

Il soggetto attivo è il militare, le condotte punite sono plurime e alternative tra loro: (i) il rifiutare, (ii) l'omettere o (iii) il ritardare l'esecuzione. L'elemento soggettivo è il dolo generico, sebbene la struttura della fattispecie ammetterebbe un dolo eventuale: difatti, l'accettazione del rischio di non eseguire l'ordine sarebbe sufficiente per integrare l'elemento soggettivo del reato di insubordinazione.

In materia civilistica, sono diverse le sfumature da dover considerare nel tema della disobbedienza. La relazione tra le parti, datore e prestatore di lavoro, configura un rapporto complesso caratterizzato da una molteplicità di elementi oltre a quello del

salario.

Il lavoratore è tenuto a rispettare le disposizioni del datore di lavoro o dei suoi collaboratori, salvo che si tratti di ordini illegittimi, ed anche in quest'ultimo caso è onere del lavoratore spiegare il motivo per cui abbia disatteso ordini di servizio e/o direttive impartitegli, creando un turbamento nella regolarità e continuità del servizio.

La vecchia struttura autoritaria, che ruotava sul principio gerarchico e sulla posizione istituzionale dell'imprenditore, quale capo dell'impresa è stata radicalmente modificata, o meglio rammendata in senso democratico, confermandosi il potere datoriale disciplinare attraverso l'imposizione di una serie di regole formali e sostanziali agli atti del relativo esercizio.

Ed inoltre, gli Ermellini con una recente sentenza, la n. 9736 del 19/04/2018, hanno ribadito che quando si parla di insubordinazione non esiste differenza tra pubblico impiego e settore privato.

Resta inteso che la prestazione dovuta dal lavoratore va rapportata, oltre che ai caratteri dell'attività lavorativa in senso stretto, alle particolari esigenze dell'organizzazione in cui il rapporto si inserisce.

Inoltre, giova precisare che non si parla in generale del semplice rifiuto del lavoratore, bensì di una serie di comportamenti, così come di un singolo comportamento, volti a pregiudicare l'organizzazione aziendale interna.

3. Gli obblighi ex art. 2104 c.c.

Il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di diligenza, ed in particolare di obbedienza. Difatti, nel quadro dell'organizzazione aziendale, diligenza e obbedienza concorrono a individuare il contenuto della prestazione di lavoro, cioè i doveri del lavoratore subordinato.

Con la citata norma, il Legislatore ha definito le caratteristiche richieste al prestatore di lavoro nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali, ponendo i relativi criteri di valutazione. Prevedendo, in modo esplicito, al secondo comma, l'obbligo di obbedienza alle direttive che l'imprenditore, e/o i suoi collaboratori impartiscono per adeguare la prestazione lavorativa alle esigenze di impresa.

Secondo la dottrina maggioritaria, si può parlare di una **soggezione giuridica**, in quanto il lavoratore soggiace all'esercizio del potere altrui, ed alle modificazioni che questo produce nella sua posizione giuridica.

4. La liceità del licenziamento per insubordinazione

L'inosservanza degli obblighi di diligenza e di obbedienza può assurgere a **giusta causa** di **licenziamento** qualora il fatto integri gli estremi di un notevole inadempimento ai doveri contrattuali, ciò in quanto la nozione di giusta causa non può essere limitata all'ipotesi di rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma comprende necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale.

Tuttavia, al lavoratore viene riconosciuto lo **ius resistentiae**, ovvero il diritto di rifiutare, di porre resistenza, alle direttive del datore di lavoro, o di un suo collaboratore, quando questi sconfini illegittimamente dalla qualifica, quando il lavoratore ritenga che l'ordine ricevuto sia illegale o di insuperabile difficoltà di esecuzione o ancora quando all'esecuzione di un dato ordine sia connesso un grave pericolo. In questi casi il lavoratore deve nell'immediatezza contestare l'ordine ricevuto, argomentando oggettivamente le ragioni che hanno motivato la disobbedienza. Contestualmente, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore in via cautelare e del tutto provvisoria, nonché strumentale all'accertamento dei fatti.

La violazione, l'inosservanza degli ordini ricevuti, senza un giustificato motivo comporta l'applicazione delle misure disciplinari, sino al licenziamento per giusta causa, quando la disobbedienza è a tal punto grave da non rendere possibile la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro. Non solo, se il lavoratore violando gli ordini impartiti ha generato un danno all'attività produttiva è tenuto al risarcimento del danno recato all'attività produttiva.
