



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Insubordinazione al datore di lavoro

Autore: Redazione | 15/05/2018



L'atteggiamento di sfida al datore di lavoro è considerato vietato e quindi causa di licenziamento del dipendente.

Hai avuto da ridire nei confronti del tuo datore di lavoro e, in un momento di stizza, gli hai dato una rispostaccia. A tuo avviso però sei giustificato per essere stato

provocato da un clima di tensione e da continue richieste esorbitanti rispetto al tuo contratto. Per essere coerente con te stesso, hai intenzione di non obbedire al comando che ti è stato impartito e di opposti all'ordine di servizio. Tuttavia ti chiedi quali possano essere le conseguenze in caso di **insubordinazione al datore di lavoro**. Si può essere licenziato se ci si rifiuta di fare quanto è stato ordinato dal capo? Sul punto è intervenuta più volte la giurisprudenza con una serie di sentenze che definiscono i limiti dei poteri del datore e le facoltà del dipendente. Vediamo dunque cosa hanno detto i giudici e quando **l'insubordinazione al datore di lavoro** può condurre al diretto licenziamento.

La caratteristica essenziale del tradizionale rapporto di lavoro alle dipendenze di un'azienda è la **subordinazione** e la **fedeltà** al datore. Non significa servilismo "fantozzianamente" parlando, né rispetto pedissequo di ciò che viene imposto. Ma vuol dire rispettare, nell'ambito del principio di **buona fede**, tutto ciò che viene chiesto in attuazione del contratto (e non al di fuori di esso). Il datore che chiede al dipendente, assunto con compiti di magazziniere, di andare a prendere i propri figli da scuola o di accompagnare la moglie in palestra sta andando oltre il rapporto di lavoro e, quindi, può ben essere disobbedito.

Se, nell'ambito delle mansioni di lavoro, il dipendente intende rifiutarsi di eseguire determinati ordini perché ritenuti illeciti o contrari al proprio contratto deve prima agire davanti al giudice con un ricorso per far annullare il comando del datore di lavoro. Così, ad esempio, un trasferimento non supportato da validi motivi organizzativi, che nasconde solo un intento discriminatorio, non consente di astenersi dall'andare a lavorare nella nuova sede se prima non è intervenuto il tribunale ad annullare il trasferimento stesso.

Solo nei casi più gravi è possibile astenersi dagli ordini assegnati: si pensi al lavoratore cui sia richiesto di svolgere mansioni degradanti e umili (ad esempio pulire i bagni) che non attengono ai suoi compiti oppure quando viene imposto di compiere azioni illecite (ad esempio truffare i clienti: per i reati commessi dal dipendente risponde anche quest'ultimo nonostante agisca in attuazione di un comando del datore di lavoro).

Nel concetto di **insubordinazione al datore di lavoro** non rientra solo il generico rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori ma anche qualsiasi altro tipo di comportamento in grado di pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale. Ad

esempio, si pensi al caso del dipendente che rallenta volontariamente l'esecuzione delle proprie mansioni per danneggiare il capo o che, per contestazione, arriva sempre in ritardo o non rispetta il regolamento aziendale **[1]**. Dunque per **insubordinazione** non si intende solo il "non fare" ma anche il "fare male" o "in modo diverso" da quanto prescritto dal datore di lavoro. In tutti questi casi è lecito il licenziamento.

Non tutti i casi di **insubordinazione al datore di lavoro** possono però dar vita al licenziamento, ma solo quelli più gravi, che cioè preludono a un atteggiamento che lede irrimediabilmente la fiducia e fa perdere l'aspettativa che, in futuro, il lavoratore possa rispettare le direttive aziendali. In ipotesi di licenziamento per giusta causa - dice la Cassazione **[2]** - il giudice, oltre a valutare la **gravità del fatto** in relazione a tutti gli elementi del caso concreto (portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, circostanze nelle quali sono state commesse e intensità dell'elemento intenzionale) deve verificare se c'è **proporzione** tra tali fatti illeciti posti dal dipendente e il licenziamento. Licenziamento che - è bene sottolinearlo ancora una volta - deve essere considerato "l'ultima spiaggia". Il datore di lavoro deve verificare - sia sotto il profilo oggettivo, sia sotto il profilo soggettivo - se in concreto la condotta del lavoratore ha leso il vincolo fiduciario e la proporzionalità della sanzione rispetto al fatto commesso.

Sono spesso i contratti collettivi a stabilire quali condotte si debbano intendere per "gravi" e quindi causa di licenziamento. Tuttavia il giudice non è condizionato a quanto indicato nei Ccnl e può ben considerare lecito il licenziamento avvenuto per un comportamento non indicato in tali elencazioni.

Piuttosto del licenziamento, il datore di lavoro può sanzionare l'insubordinazione con il **trasferimento**. Il trasferimento di un dipendente ad altra sede o reparto è qualificato come disciplinare se è ricollegabile ad una mancanza o insubordinazione del lavoratore. In tal caso deve essere rispettata la procedura prevista per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari. Il trasferimento disciplinare è legittimo se previsto dalla contrattazione collettiva.

Altro importante chiarimento fornito dalla Cassazione è intanto è possibile parlare di insubordinazione al capo, e quindi di licenziamento, in quanto ci sia stata la malafede del dipendente, ossia la **volontà di disobbedire agli ordini**. La semplice colpa, il non aver ben compreso o prestato attenzione alle istruzioni può essere indice di colpa, sbadataggine o distrazione, ma non c'è volontà. In questi

casi, il licenziamento si può avere solo quando il comportamento è particolarmente grave (si pensi alla guardia giurata che, avendo festeggiato tutta la notte con gli amici, si addormenta sul posto di lavoro). L'insubordinazione - si legge in una sentenza **[3]** - può essere una **giusta causa di licenziamento** solo se c'è il dolo del lavoratore, ossia la volontà e la consapevolezza di quest'ultimo di opporsi con fermezza e violenza a un ordine del proprio superiore; circostanze che non ricorrono quando l'invettiva del dipendente è soltanto una **reazione**, anche se non immediata e contestuale, alla **provocazione di un superiore** o quando maturi in un **contesto di tensioni** esistente all'interno dell'azienda determinante l'exasperazione del lavoratore.

Anche un unico episodio di insubordinazione, per come attuato e per la posizione del lavoratore nell'ambiente di lavoro, può far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e giustificare il licenziamento **[4]**.

Note

[1] Cass. sent. n. 9736/2018. **[2]** Cass. sent. n. 7795/2017. **[3]** Cass. sent. n. 26930/2018. **[4]** Cass. sent. n. 12806/2014.