



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Come comportarsi con i superiori a lavoro

Autore: Redazione | 31/03/2020



Doveri del lavoratore dipendente nei confronti dei superiori e del datore di lavoro: quali comportamenti possono portare al licenziamento?

Il contratto di lavoro che hai firmato con l'azienda ti spiega chiaramente cosa devi

fare, quali sono le tue mansioni, qual è l'orario che devi rispettare, quanti giorni di ferie hai e quanto ti spetta di stipendio. Ma non ti dice **come comportarsi con i superiori**. I rapporti con il datore di lavoro, difatti, sono uguali per tutti i dipendenti e trovano fondamento nei principi generali della legge che regola il lavoro subordinato.

Queste norme sono, in prevalenza, contenute nel Codice civile. Tuttavia, la giurisprudenza ha avuto modo di interpretarle a seconda delle circostanze concrete, sino a creare una vera e propria guida da tenere in considerazione tutte le volte in cui si viene assunti.

È bene, quindi, conoscere tali regole se non si vuol rischiare un licenziamento per insubordinazione o per comportamenti contrari al contratto di lavoro subordinato, contratto che deve basarsi sempre su un rapporto fiduciario tra le parti.

Qui di seguito proveremo a fornire una panoramica quanto più completa di **come comportarsi con i superiori** partendo proprio da tali sentenze.

I doveri del lavoratore dipendente

Il punto di partenza è analizzare quali sono i tipici **doveri del lavoratore dipendente**. Da lì potremo poi comprendere come comportarsi con il capo.

Il dipendente deve rispettare essenzialmente tre obblighi:

- **diligenza;**
- **obbedienza;**
- **fedeltà.**

Diligenza

Il lavoratore deve svolgere le proprie attività con la scrupolosità tipica di chi possiede quelle specifiche attitudini professionali. Quindi, il grado di **diligenza** richiesto a un tecnico informatico è sicuramente superiore a quello che si potrebbe chiedere a qualsiasi altro dipendente che sappia semplicemente usare un computer senza, però, avere una specializzazione in quel campo. Allo stesso modo, non si può pretendere la stessa scrupolosa attenzione da un dipendente e un dirigente. La diligenza deve essere tanto maggiore quanto più è delicato il compito (l'addetto a una sorveglianza non può allontanarsi dal proprio posto neanche per

un minuto, a pena di licenziamento).

La **violazione del dovere di diligenza**, anche laddove non implichi gravi danni per l'azienda, può essere causa di un procedimento disciplinare e, persino, di un licenziamento. Il licenziamento, difatti, trova giustificazione non solo per le condotte poste in malafede (dolo) ma anche per quelle colpevoli.

Obbedienza

Il dipendente deve rispettare sempre gli **ordini del datore di lavoro**. Del resto, è proprio l'assenza di qualsiasi potere di autodeterminazione che distingue, in modo sostanziale, il lavoro dipendente da quello autonomo o parasubordinato.

Anche dinanzi a **ordini dei superiori** che possono apparire, in prima battuta, illegittimi, il dipendente ha comunque l'obbligo di obbedienza, salvo il suo diritto a ricorrere in tribunale, in un momento successivo, per chiedere l'annullamento dell'ordine medesimo.

Il dovere di obbedienza trova un limite solo dinanzi a situazioni estreme che violano le regole di **buona fede** cui entrambe le parti devono attenersi. Ne parleremo meglio nel prosieguo di questo articolo.

Fedeltà

L'**obbligo di fedeltà** comporta l'osservanza, da parte del lavoratore, dei divieti:

1. di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore nel medesimo settore commerciale o produttivo (**divieto di concorrenza**);
2. di divulgare notizie riguardanti l'organizzazione e i metodi di produzione, oppure di farne uso in modo pregiudizievole per l'impresa (**obbligo di riservatezza**).

La giurisprudenza ha ampliato il concetto di fedeltà facendovi rientrare anche l'obbligo di tenere un comportamento leale, improntato alla buona fede e correttezza, determinato dalla necessità di salvaguardare il datore di lavoro contro il possibile uso pregiudizievole delle notizie ed informazioni di cui il lavoratore viene comunque a conoscenza durante lo svolgimento della sua attività. Tale obbligo deve essere rispettato anche al di fuori dell'**orario di lavoro** e durante la

sospensione del contratto. Si pensi al caso del dipendente che discredita l'azienda o i prodotti da questa venduti pubblicando un commento diffamatorio su un social network.

Come comportarsi col capo

L'applicazione pratica dei tre doveri appena elencati spiega chiaramente **come comportarsi col capo**. Qui di seguito faremo alcuni esempi.

Quando è consentito disobbedire al capo

Il dipendente deve rispettare le **direttive** ricevute dai superiori, anche quando le ritiene non corrette o lesive dei propri interessi. L'eventuale illegittimità dell'ordine non giustifica la disobbedienza ma consente di rivolgersi al tribunale per far valere i propri diritti. Così, dinanzi a un **trasferimento** privo di alcuna giustificazione, il lavoratore non può rifiutarsi di prestare la propria attività ma può rivolgersi al tribunale affinché annulli l'ordine di servizio. Il mancato rispetto del diritto alle **ferie** non autorizza il lavoratore a incrociare le braccia ma gli permette di ottenere una sentenza di condanna.

Come dicevamo poche righe sopra, solo eccezionalmente, il dipendente può rifiutarsi di adempiere agli ordini ricevuti e ciò succede quando il comando del capo implichi:

- la **violazione di una norma di legge** (si pensi al lavoratore costretto a frodare un cliente);
- la violazione del principio di **buona fede e correttezza** (si pensi alla donna incinta inviata in missione nonostante le proprie condizioni fisiche; o al dipendente che subisce un trasferimento nonostante sia titolare della legge 104, dovendo prendersi cura di un familiare molto malato);
- una **discriminazione dei lavoratori** (si pensi all'ordine, rivolto a un dirigente, di pulire la stanza a fine servizio, con lo scopo di umiliarne la professionalità);
- un pericolo per la **sicurezza** fisica dei lavoratori se non vi sono idonee misure di prevenzione di malattie e infortuni (si pensi all'ordine di prestare servizio in condizioni di grave pericolo per la salute, senza le dovute cautele);
- la violazione della **privacy e della riservatezza** (si pensi all'installazione

di un impianto di video controllo della prestazione lavorativa installato senza le prescritte autorizzazioni dei sindacati o dell'Ufficio territoriale del lavoro).

In tutti questi casi, dunque, il lavoratore può esimersi dall'adempiere al comando ricevuto dal capo senza rischiare una **sanzione disciplinare**. Sanzione che, se ugualmente impartita, potrà essere impugnata e fatta cancellare dal tribunale.

Dichiarazioni e commenti contrari al datore di lavoro

Il dipendente ha il [diritto di critica](#) nei confronti dell'azienda o del datore ma sempre in forma continente e comunque rispettosa. Non può eccedere in invettive che giungano a ledere la morale del proprio capo. Scrivere un post su Facebook affermando che «il datore di lavoro è uno schiavista» è sicuramente causa di licenziamento; dire che «le condizioni di lavoro richiedono un serio confronto per il ripristino della legalità», invece, non costituisce illecito.

Anche il commento o il “like” a un post scritto da altre persone può costituire causa di sanzione disciplinare.

Questo non significa dover necessariamente ossequiare o stimare il proprio datore, ma quantomeno rispettarlo o non diffamarlo. **Diffamazione** che scatta quando, nella frase, sono contenute «attribuzioni specifiche e disonorevoli», un attacco gratuito cioè alla moralità altrui. Dire «il capo è un corrotto» o «un imbroglione» non ha nulla a che vedere con l'ossequio ed è certo vietato non solo dalle norme sul lavoro, ma anche da quelle penali. Leggi sul punto [Bisogna rispettare il datore di lavoro?](#)

Il potere di critica è tanto più elastico quanto le condizioni lavorative diventino conflittuali. In un contesto in cui **l'azienda non paga gli stipendi** è perdonabile anche il piccolo sfogo.

Il diritto di critica deve basarsi su tre capisaldi:

- la **tutela della persona** del datore di lavoro che non va offeso o umiliato;
- il **rispetto della verità** delle contestazioni;
- la **moderazione dei toni**: il dipendente che insulta un superiore in presenza di un collega e/o di persone estranee all'azienda manca al

rispetto dei normali principi di correttezza e di buona fede e, pertanto, viene meno la fiducia necessaria alla base del rapporto di lavoro. Può, dunque, essere licenziato per giusta causa.

Registrazioni sul luogo di lavoro

Seppur generalmente vietate, sono ammesse le **registrazioni sul luogo di lavoro** quando avvengono per tutelare i propri diritti. Il dipendente può, quindi, eseguire delle riprese video o delle registrazioni audio se necessario per acquisire le prove da far valere in un eventuale giudizio contro il capo o i superiori. Chiaramente, i file non dovranno essere diffusi o pubblicati sui social.

Riservatezza

Il lavoratore non può **divulgare le notizie attinenti all'impresa**, né quelle coperte da segreto, né quelle che, pur avendo un carattere "neutro", se diffuse all'esterno possono costituire un pregiudizio per il datore di lavoro. L'utilizzo da parte del lavoratore delle notizie aziendali nell'ambito di un'attività esterna all'impresa è legittimo quando rappresenta l'elemento di base del bagaglio di conoscenze professionali acquisite.

Allo stesso tempo, non può svolgere - neanche per interposta persona - attività potenzialmente in **concorrenza** con l'azienda per cui lavora.

Sentenza

E' legittimo il licenziamento per giusta causa di una lavoratrice che abbia indicato orari di inizio e fine trasferta diversi da quelli effettivi in modo tale da fruire di un più favorevole trattamento economico ed abbia acquistato biglietti relativi a undici trasferte in violazione delle disposizioni aziendali. Tale condotta integra gli estremi del delitto di truffa ex art. 640 c.p in quanto le dichiarazioni menzognere al datore possono costituire raggiro quando sono presentate in modo tale da indurre in errore e da carpire la buona fede. **Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 4 marzo 2020 n. 6095** Nel licenziamento disciplinare la gravità dell'inadempimento deve esse valutata secondo il parametro più rigoroso dell'inadempimento notevole degli obblighi contrattuali (L. n. 604 del 1966, art. 3) ovvero tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.), in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (nella specie, la Suprema Corte ha

confermato la decisione della Corte territoriale che aveva ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato ad una cassiera di un supermercato per aver messo sulla sua tessera i punti della spesa dei clienti). **Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 24 luglio 2017 n.18184** Nel caso di licenziamento per giusta causa in conseguenza dell'abusivo impossessamento di beni aziendali da parte del dipendente, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione non l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti. **Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 24 febbraio 2012 n. 2866** È legittimo il licenziamento del lavoratore che timbra il cartellino marcatempo per una collega che si trova ancora nel parcheggio della fabbrica, in quanto, con questo comportamento, il dipendente ha posto in essere una condotta che ha leso irrimediabilmente il vincolo fiduciario, perché ha cercato di trarre in inganno il datore di lavoro. Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 7 dicembre 2010 n.24796