



M E T A L M E C C A N I C I

REGOLAMENTO AZIENDALE

Obblighi del / la dipendente

Art. 2104. Diligenza del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105. Obbligo di fedeltà.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106. Sanzioni disciplinari.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

SPIEGAZIONE DELL' ARTI.2104 DEL CODICE CIVILE

Dispositivo dell'art. 2104 Codice Civile

Fonti → Codice Civile → LIBRO QUINTO - Del lavoro → Titolo II - Del lavoro nell'impresa → Capo I - Dell'impresa in generale → Sezione III - Del rapporto di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale [1176](1).

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende [2086, 2090, 2094, 2106, 2236].

Note



- (1) L'obbligo di diligenza si sostanzia nell'esecuzione della prestazione lavorativa secondo la particolare natura di essa nonché nell'esecuzione dei comportamenti accessori che si rendono necessari in relazione all'interesse del datore di lavoro a conseguire un'utile prestazione.

SENTENZE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

INSUBORDINAZIONE

Cass. civ. n. 22382/2018

In tema di licenziamento disciplinare, l'insubordinazione può risultare da una somma di diverse condotte, e non necessariamente da un singolo episodio, tali da integrare una giusta causa di licenziamento, poiché il comportamento reiteratamente inadempiente posto in essere dal lavoratore - come l'uscita dal lavoro in anticipo e la mancata osservanza delle disposizioni datoriali e delle prerogative gerarchiche - è contraddistinto da un costante e generale atteggiamento di sfida e di disprezzo nei confronti dei vari superiori gerarchici e della disciplina aziendale tale da far venir meno il permanere dell'indispensabile elemento fiduciario. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore che aveva abbandonato in plurime occasioni il proprio posto di lavoro prima della fine del turno, invocando un diritto al "tempo tuta", e si era rifiutato di riprendere il lavoro, pur espressamente invitato a farlo, rivolgendo minacce al capo reparto).

(Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 22382 del 13 settembre 2018)

GRADO DI DILIGENZA NELL' ESEGUIRE IL LAVORO

Cass. civ. n. 663/2018

In tema di rapporto di lavoro subordinato privato, il grado di diligenza dovuta dal lavoratore, variabile secondo le peculiarità del singolo rapporto, deve essere apprezzato secondo due distinti parametri, costituiti dalla natura della prestazione,



ovvero dalla complessità delle mansioni svolte anche con riferimento all'assunzione di responsabilità alle stesse collegata, e dall'interesse dell'impresa, ovvero dal raccordo della prestazione con la specifica organizzazione imprenditoriale in funzione della quale è resa. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha rigettato il ricorso avverso una sentenza che, in relazione ad un responsabile di un ufficio postale in cui era avvenuta una rapina, aveva ravvisato la negligenza della condotta nella violazione delle disposizioni aziendali in materia di giacenza fondi ed utilizzo di casseforti). (Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 663 del 12 gennaio 2018)

IN QUALE CASO SI CONFIGURA L' INSUBORDINAZIONE

Cass. civ. n. 7795/2017

La nozione di insubordinazione, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha ritenuto atto di insubordinazione, suscettibile di legittimare il licenziamento, l'ingerenza indebita della lavoratrice nell'organizzazione aziendale, manifestatasi nell'imposizione ai dipendenti di direttive, non discusse né concordate con la direzione aziendale, con modalità comportamentali dirette a contestare pubblicamente il potere direttivo del datore di lavoro).

(Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 7795 del 27 marzo 2017)

LAVORATORE ADIBITO A MANSIONI DIVERSE CHE SI RIFIUTA APRIORISTICAMENTE SENZA AVVALLO GIUDIZIARIO

Cass. civ. n. 12696/2012

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 aprioristicamente, 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, a meno che l'inadempimento di quest'ultimo sia tanto grave da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo.

(Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 12696 del 20 luglio 2012)

RESPONSABILITA' DEL LAVORATORE VERSO IL DATORE DI LAVORO PER UN EVENTO DANNOSO

Cass. civ. n. 18375/2006

Ai fini dell'affermazione della responsabilità del lavoratore verso il datore di lavoro per un evento dannoso verificatosi nel corso dell'espletamento delle mansioni affidategli, è, anzitutto, onere del datore di lavoro fornire la prova che l'evento dannoso è da riconnettere ad una condotta colposa del lavoratore per violazione degli obblighi di diligenza, e cioè in rapporto di derivazione causale da tale condotta. Solo una volta che risulti assolto tale onere, il lavoratore è tenuto a provare la non imputabilità a sé dell'inadempimento. (Nella specie, la S.C., in base all'enunciato principio, ha cassato con rinvio l'impugnata sentenza, siccome affetta da vizio di motivazione perché, in relazione ad una domanda di risarcimento intentata dal datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente per i danni cagionati ad un proprio autobus a seguito di incidente asseritamente causato per responsabilità dello stesso dipendente, aveva negato la responsabilità di quest'ultimo non già escludendo che del danno provocato all'automezzo fosse dimostrata la relazione causale con il sinistro ma affermando che non vi era prova che l'incidente fosse conseguenza della condotta colposa del lavoratore).

(Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 18375 del 23 agosto 2006)