

Dispensa di

DIRITTO

del **LAVORO**

Elementi

con Parole chiave

I EDIZIONE 2023

Capitolo 5

Doveri e diritti del lavoratore

Sommario:

1. Introduzione. - 2. Doveri del lavoratore. - 2.1. Il dovere di diligenza. - 2.2. Il dovere di obbedienza. - 2.3. L'obbligo di fedeltà. - 3. Diritti del lavoratore. - 3.1. La retribuzione: nozione, caratteristiche, principio di onnicomprensività. - 3.1.1. Principi costituzionali. - 3.1.2. Tipi di retribuzione. - 3.1.3. Elementi della retribuzione ed adempimento dell'obbligo retributivo. - 3.1.4. Adempimento dell'obbligazione retributiva. - 3.1.5. Natura della retribuzione. - 3.1.6. Obblighi informativi. - 3.2. Le invenzioni. - 3.2.1. La tutela giudiziaria delle invenzioni.

1. Introduzione

Per quanto riguarda la posizione del lavoratore, quale parte del e nel rapporto di lavoro, la sua obbligazione principale è compendiabile nel dover eseguire i compiti assegnati (c.d. mansioni), nel tempo assegnato (c.d. orario di lavoro), nel luogo all'uopo previsto.

L'obbligazione così ricostruita si correda poi di due doveri e di un ulteriore obbligo: il dovere di diligenza, il dovere di obbedienza e l'obbligo di fedeltà.

2. Doveri del lavoratore

2.1. Il dovere di diligenza

L'art. 2104, co. 1 c.c. (puntualizzazione, in ambito lavoristico, del generale principio di cui all'art. 1176 c.c.) **impone al prestatore di lavoro di svolgere la propria attività con diligenza.**

Il criterio della diligenza, da un lato, dilata il perimetro dell'obbligazione del lavoratore, che non è solo quella di eseguire le proprie mansioni, ma di farlo, appunto, con *diligenza*, e dall'altro, conseguentemente, è misura dell'adempimento dell'obbligazione lavorativa, come tale fonte di rimproveri disciplinari.

La disposizione in questione specifica che la diligenza del lavoratore è quella dovuta, in primo luogo,

- 1) dalla **natura della prestazione dovuta**. Tale parametro impone di tenere in considerazione le mansioni assegnate al lavoratore, la sua qualifica professionale, le incombenze specifiche affidategli, le situazioni ambientali in cui lo stesso opera (*Cass. civ., sez. lav., 26 maggio 2008, n. 13530*);
- 2) dall'**interesse dell'impresa**. Per una prima impostazione, siffatto concetto viene inteso alla stregua dell'interesse proprio del datore di lavoro (connotazione soggettiva); secondo un diverso orientamento, occorre invece tener presente le esigenze della complessiva organizzazione imprenditoriale, in sé e per sé considerata, alla funzionalità ed alla reciproca integrazione dei singoli apporti lavorativi (connotazione oggettiva);
- 3) all'**interesse della produzione nazionale**. Quest'ultimo criterio è, per i più (CARINCI, VISCOMI), da ritenersi implicitamente abrogato a seguito della caduta del regime corporativo.

Si deve specificare, inoltre, che l'obbligo di diligenza ha carattere c.d. oggettivo, poiché l'adeguatezza della prestazione dev'essere valutata in relazione all'interesse del datore di lavoro e non al convincimento soggettivo ovvero all'impegno o sforzo soggettivo del lavoratore (*Cass. civ., sez. lavoro, 02 ottobre 2019, n. 24634*).

2.2. Il dovere di obbedienza

Il **dovere** – od obbligo – **di obbedienza** costituisce il più immediato portato della posizione di soggezione del lavoratore e la più nitida espressione del vincolo di subordinazione (art. 2104, co. 2 c.c.).

L'obbedienza comporta l'**osservanza delle disposizioni sull'esecuzione e sulla disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore (o dai suoi collaboratori)** nell'esercizio del potere direttivo che gli compete.

Il riferimento al dovere di obbedienza assolve alla fondamentale funzione di delimitare e specificare la prestazione cui è tenuto il lavoratore subordinato (CESTER, MATTAROLO). Questi, infatti, adempie correttamente alla propria obbligazione lavorativa quando pone in essere un'attività tecnicamente corretta, funzionale agli interessi imprenditoriali e

conforme alle disposizioni impartite dai superiori gerarchici. Le disposizioni impartite dai superiori gerarchici sono le cd. direttive, che rappresentano l'essenza del potere di etero direzione del datore di lavoro. Le direttive riguardano sia l'esecuzione del lavoro, ossia, in dettaglio, tutti gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, le modalità specifiche per conformare la prestazione del lavoratore a quella degli altri dipendenti, sia la disciplina del lavoro, che la predisposizione di regole di convivenza all'interno della comunità aziendale (utilizzo degli spogliatoi; pulizia dei macchinari al termine del turno, ecc.). Inoltre, il dovere di obbedienza, precipitato del potere direttivo, è soggetto ai medesimi limiti che si frappongono all'esercizio di quest'ultimo: pertanto, non è tenuto il lavoratore ad osservare direttive dal cui ossequio discenda un illecito amministrativo e/o venga a configurarsi una condotta penalmente rilevante.

2.3. L'obbligo di fedeltà

L'art. 2105 c.c. prevede due obblighi di *non fare* (**obbligo di non concorrenza e dell'obbligo di riservatezza**) in capo al lavoratore, funzionali a garantire la capacità di concorrenza dell'impresa e il suo posizionamento sul mercato dalla manomissione, anche solo potenziale, conseguenza di comportamenti dei lavoratori in essa occupati

Il primo divieto è quello di «**trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore**», integrato ogniqualvolta, nel corso del rapporto di lavoro, il lavoratore sfrutti le conoscenze tecniche e commerciali acquisite per effetto del rapporto stesso.

A ben intendere, la norma non dispone un divieto assoluto di svolgimento di altre attività lavorative *latu sensu*, ma solo di quelle anche solo potenzialmente lesive degli interessi del datore di lavoro.

Gli ulteriori due divieti per il lavoratore sono quelli di «*divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa*» e di «*farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*».

Sul punto, si ricorda che l'ordinamento penale sanziona la divulgazione del *segreto professionale* da parte del lavoratore subordinato nei confronti del datore di lavoro è stabilito dagli artt. 622 e 623 c.p.

Si ritiene, invece, che ai fini di delimitare il campo applicativo dell'art. 2105 c.c., le notizie coperte dal *segreto* sono tutte quelle apprese dal lavoratore *in occasione* del rapporto di lavoro, attinenti all'organiz-