

Le pronunce dei giudici

1

Il lavoratore non può pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle disposizioni ricevute.

Un tale comportamento, integrando la violazione degli obblighi di collaborazione e fedeltà del lavoratore, può senza dubbio essere ricondotto alla fattispecie astratta della insubordinazione.

Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 1686 del 16 gennaio 2024

2

L'offesa dal dipendente al datore di lavoro non costituisce sempre insubordinazione.

È necessario valutare l'ambito nel quale l'affronto si colloca perché non integra insubordinazione l'offesa verbale che non implichi mancata esecuzione della prestazione, che non si inserisca nel contesto societario, che sia stata commessa fuori dal rapporto di lavoro e non attenga all'esecuzione di disposizioni aziendali. Solo una visione dispotica del rapporto configura una insubordinazione in ogni genere di offesa verbale a un proprio superiore, anche al di fuori del contesto aziendale.

Cassazione, sezione lavoro, sentenza 27713 del 2 ottobre 2023

3

Il rifiuto del dipendente di essere formato e la sua mancanza di collaborazione costituiscono insubordinazione "non lieve".

Il comportamento ingiustificato,

persistente e volontario del lavoratore che si pone in aperto contrasto con l'obbligo di diligenza e di esecuzione delle disposizioni dettate dai suoi superiori gerarchici, anche ove riferite alle esigenze di formazione e di accrescimento professionale necessarie per il proficuo impiego del dipendente, è da considerare insubordinazione sufficientemente grave da legittimare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. *Cassazione, sez. lavoro, ordinanza 12241 del 9 maggio 2023*

4

Non sempre comportamenti inopportuni e sgradevoli del lavoratore integrano grave insubordinazione

Se è vero che la nozione di insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempiere alle disposizioni dei superiori ma deve ricomprendere qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle suddette prescrizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale, tuttavia, ove la contrattazione collettiva ancori l'irrogazione della massima sanzione alla gravità della condotta nei confronti dei superiori, all'esistenza di minacce o di vie di fatto, al rifiuto di obbedienza alle direttive, allora non qualunque contegno può essere causa di licenziamento ma solo quello che, per le sue caratteristiche proprie, si dimostri ingiustificatamente in netto contrasto con gli ordini impartiti.

Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 4831 del 16 febbraio 2023