

Offese al superiore e insubordinazione, ecco quando il licenziamento è giusto

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Il caso di un dipendente delle ferrovie che ha rifiutato di eseguire un ordine di servizio e usato espressioni volgari nei confronti del caporeparto al centro di una sentenza del tribunale di Salerno

Ascolta l'articolo

29 MAGGIO 2026 ALLE 10:11 2 MINUTI DI LETTURA

MILANO – Il consolidato orientamento della Corte di Cassazione definisce estensivamente il concetto di insubordinazione, ricomprendendovi qualsiasi comportamento in violazione delle direttive aziendali e delle disposizioni di legge, atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento dell'organizzazione aziendale (cfr. Cass. n. 27939/2021; Cass. n. 13411/2020; Cass. n. 3277/2020 e Cass. n. 7795/2017).

Nell'alveo di tale indirizzo, si è inserita la sentenza n. 875 dell'8 maggio 2026, con la quale il tribunale di Salerno ha rigettato il ricorso avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo di un dipendente di un'azienda operante nel settore ferroviario. Il licenziamento ha fatto seguito al rifiuto del lavoratore - culminato nell'utilizzo di un'espressione volgare nei confronti del proprio caporeparto - di eseguire un ordine di servizio (spruzzamento dell'alcool sulle traverse), spiega l'**avvocato Leonardo Calella** dello studio **Trifirò & Partners Avvocati**.

Il tribunale di Salerno ha ritenuto che la condotta del lavoratore integrasse la fattispecie prevista dal contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro "dell'insubordinazione verso i superiori o gravi offese", in quanto tale condotta aveva irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario.

La sentenza

Il giudice ha tenuto conto sia dell'atteggiamento inurbano sia delle potenziali gravissime conseguenze dell'omesso svolgimento dell'ordine di servizio, quali la risoluzione del contratto di appalto e i rischi concreti per l'incolumità degli utenti del trasporto ferroviario.

In linea generale, la valutazione dell'insubordinazione richiede un apprezzamento globale della condotta del dipendente che tenga conto della reiterazione dei comportamenti, delle mansioni svolte e delle eventuali ricadute negative sull'organizzazione aziendale o su soggetti terzi. Il principio di proporzionalità tra fatto addebitato e sanzione irrogata al dipendente di cui all'art. 2106 codice civile impone, infatti, al datore di lavoro di graduare il provvedimento disciplinare in funzione della gravità della condotta, complessivamente intesa, nella sua portata oggettiva e soggettiva, escludendo che a comportamenti di modesto rilievo possa essere associata la sanzione espulsiva.

Nel caso di specie, il rifiuto di eseguire la mansione assegnata ha comportato potenziali rischi per l'incolumità pubblica e ha assunto, in concreto, un disvalore superiore rispetto a quello che avrebbe avuto in un contesto produttivo privo di implicazioni per la sicurezza di terzi.

Nella valutazione dell'insubordinazione, un ruolo determinante è altresì rivestito dalle previsioni della contrattazione collettiva. In esse il principio di proporzionalità trova una significativa declinazione applicativa con riferimento al correlato trattamento sanzionatorio.

I casi di insubordinazione

Il contratto nazionale dei metalmeccanici – come il quello multiservizi - distingue tre ipotesi di insubordinazione nei confronti dei superiori, lungo una scala di gravità progressiva.

Nella sua forma lieve, l'insubordinazione – consistente tipicamente in un episodio isolato, di limitata portata offensiva e privo di conseguenze apprezzabili sull'organizzazione aziendale – è punita con una sanzione conservativa che preserva il rapporto di lavoro. Quando, invece, l'insubordinazione assume carattere di media gravità – ad esempio, per la reiterazione delle condotte, per la presenza di un'offesa verbale di una certa intensità o per la rilevanza delle conseguenze sull'attività aziendale – è previsto il licenziamento con preavviso, ossia il recesso con riconoscimento dell'indennità sostitutiva. I casi di insubordinazione grave – caratterizzata da condotte particolarmente oltraggiose, da conseguenze, anche potenzialmente, significative per l'impresa – sono ricompresi nell'ambito del licenziamento per giusta causa.

Il contratto Terziario Confcommercio punisce, invece, espressamente l'insubordinazione del dipendente verso i superiori con il licenziamento in tronco, se accompagnata da comportamento oltraggioso.

D'altro canto, occorre considerare che le previsioni *contrattual-collettive* non esauriscono il perimetro della valutazione del giudice. Esse costituiscono

un parametro di riferimento rilevante, ma non vincolante in senso assoluto, nella determinazione della proporzionalità della sanzione.

Il giudice resta libero di apprezzare la gravità dell'insubordinazione, potendo anche discostarsi dalla scala valoriale individuata dalle parti sociali nel contratto nazionale applicato al rapporto di lavoro, laddove si riveli incongrua rispetto al disvalore del comportamento del dipendente così come verificatosi in concreto.