

## I doveri del lavoratore

[Il rapporto di lavoro: indice della guida](#)

A seguito della stipula del contratto di lavoro, in capo al lavoratore sorge l'**obbligazione principale di eseguire la prestazione lavorativa**, sottostando, entro i limiti sanciti dalla legge e dai contratti collettivi, al potere direttivo e al potere disciplinare del datore di lavoro.

Sul lavoratore, tuttavia, gravano anche **altri rilevanti doveri ed obblighi**, espressamente contemplati dal codice civile: si tratta, in particolare, del dovere di diligenza, del dovere di obbedienza (entrambi disciplinati dall'articolo 2104 c.c.) e dell'obbligo di fedeltà (di cui all'articolo 2105 c.c.).

### Il dovere di diligenza

Il primo di tali doveri si estrinseca in quello di **utilizzare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione lavorativa, dall'interesse dell'impresa e** (anche se alcuni ritengono tale ultima previsione tacitamente abrogata) **dall'interesse superiore della produzione nazionale**.

Ciò vuol dire che il lavoratore è tenuto non solo ad eseguire la sua prestazione attenendosi ai canoni tecnici di esecuzione della prestazione a regola d'arte in ragione della natura dell'attività (c.d. "diligenza in senso tecnico"), ma anche a compiere ogni operazione accessoria finalizzata a garantire l'utilità della prestazione stessa per l'organizzazione aziendale ed eventualmente per la produzione nazionale.

Occorre sottolineare che, secondo la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie, più che l'oggetto di un'autonoma obbligazione, il dovere di diligenza **rappresenta la misura della prestazione dovuta**.

### Il dovere di obbedienza

Per quanto concerne invece il **dovere di obbedienza**, esso si estrinseca nel dovere del lavoratore di **osservare puntualmente le disposizioni** per l'esecuzione del lavoro e per la sua disciplina che gli sono **impartite dal datore di lavoro o dai collaboratori** di questo che siano a lui sovraordinati.

E' sempre fatto salvo, in ogni caso, il diritto-dovere del lavoratore di **rifiutarsi di eseguire atti che siano vietati dalla legge**, non solo quando il divieto legale è posto a tutela dell'ordinamento giuridico nel suo complesso, ma pure quando esso è posto a tutela semplicemente delle prerogative spettanti in modo inderogabile a quel singolo dipendente.

Così come il dovere di diligenza, anche il dovere di obbedienza non è dai più considerato l'oggetto di un'autonoma obbligazione ma un **elemento necessario per l'esatta esecuzione della prestazione lavorativa**.

### L'obbligo di fedeltà

Venendo, infine, all'**obbligo di fedeltà**, esso trova come accennato la sua fonte di disciplina nell'articolo 2105 del codice civile che, più precisamente, pone in capo al lavoratore **due divieti**: il divieto di concorrenza e il divieto di divulgazione ed abuso dei segreti aziendali.

Nel dettaglio, il **divieto di concorrenza**, che opera solo in pendenza del rapporto di lavoro, vieta al lavoratore di trattare affari in concorrenza con il proprio datore di lavoro, sia per conto proprio che per conto di terzi. Se il prestatore di lavoro viola tale divieto incorre in una forma di **responsabilità contrattuale**.

A tal proposito si segnala che la dottrina maggioritaria ritiene che il divieto di concorrenza può reputarsi **violato anche soltanto quando l'attività posta in essere dal lavoratore sia potenzialmente lesiva** e, quindi, indipendentemente dal fatto che si sia verificato un danno effettivo.

Nel momento in cui il rapporto di lavoro cessa, anche tale divieto viene meno tranne nel caso in cui le parti abbiano stipulato un apposito **patto di non concorrenza** relativo al periodo successivo allo scioglimento del rapporto. Tale patto, tuttavia, è assoggettato a particolari requisiti di validità. Innanzitutto deve risultare da **atto scritto** ad substantiam e prevedere a favore del lavoratore un **corrispettivo**. La sua **durata**, poi, non può superare i cinque anni per i dirigenti e i tre anni per gli altri lavoratori (nel caso in cui sia pattuita una durata maggiore, essa si riduce automaticamente a tali misure). Infine il patto di non concorrenza deve essere **circoscritto, oltre che nel tempo, anche nell'oggetto e nel luogo**.

Per quanto riguarda, invece, il **divieto di divulgazione e di abuso di segreti aziendali**, esso è volto a proibire al lavoratore di divulgare o di utilizzare, a vantaggio proprio o altrui, informazioni attinenti l'impresa, in modo da poterle arrecare danno (compreso, ad esempio, l'elenco dei clienti o i documenti attinenti l'organizzazione aziendale). A differenza del divieto di concorrenza, che cessa al momento dell'estinzione del rapporto di lavoro, l'obbligo di riservatezza **permane intatto anche successivamente alla cessazione del rapporto**, per tutto il tempo in cui resta l'interesse dell'imprenditore alla segretezza.