

ORDINE ILLEGITTIMO È RESPONSABILE ANCHE IL LAVORATORE CHE LO ESEGUE



Avv. **MARIO FUSANI**
Responsabile Ufficio legale Assoenologi

Un lavoratore può rifiutarsi di eseguire un c.d. ordine illecito/illegittimo? Non solo il lavoratore può, ma deve! È quanto affermato, e confermato dalla Giurisprudenza, sia di merito che di legittimità.

OBEDIENZA SÌ MA CON COGNIZIONE DI CAUSA

- Come noto, tra i doveri del lavoratore si annovera quello di obbedienza, ossia di esecuzione delle direttive, così come impartite dal datore di lavoro. Tuttavia, non ogni ordine deve essere "ciecamente" eseguito, così come non ogni ordine può essere arbitrariamente disatteso.
- Il lavoratore è legittimato a non seguire quegli ordini illeciti e contrari alle norme ed ai principi del nostro ordinamento che possano comportare una responsabilità penale dell'esecutore.
- Non deve essere portato in esecuzione, quindi, quell'ordine che sia tale da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore o sia tale da esporlo a responsabilità penale, connessa allo svolgimento delle proprie mansioni.
- Ove il lavoratore, in possesso delle necessarie cognizioni tecniche per avvedersi di tale illiceità, decidesse di eseguire, comunque, tale ordine, non potrà che incorrere in responsabilità, anche penale ed anche in concorso con il proprio datore di lavoro.



LA RESPONSABILITÀ DELLE PROPRIE AZIONI

- Il lavoratore, in simili ipotesi, non potrà avvalersi della scriminante di cui all'art. 51 c.p., secondo cui "l'adempimento di un dovere imposto (...) da un ordine legittimo della pubblica Autorità esclude la punibilità".
- Il rapporto di lavoro, infatti, è un rapporto privatistico e l'ordine del datore di lavoro

non può essere equiparato a quello di un'Autorità, stante l'assenza di un potere di supremazia, inteso in senso pubblicistico del medesimo sul lavoratore.

- La Corte di Cassazione, infatti, sostiene che ogni dipendente debba essere considerato responsabile delle proprie azioni, anche qualora accetti di adempiere ad un ordine illegittimo.
- In una simile ipotesi, non sarebbe, neppure, applicabile l'articolo 54 c.p., ossia l'esimente dello stato di necessità,

BIOENOLOGIA 2.0

SOLO LIEVITI DI ULTIMA GENERAZIONE

- Guardare al futuro nel rispetto della tradizione, per Bioenologia 2.0, è la missione di ogni azione quotidiana: nasce da questa esplicita volontà la scelta di produrre lieviti altamente performanti. È il caso di Atecem 12H, *Schizosaccharomyces pombe* in crema, l'unico in grado di degradare l'acido malico mediante la fermentazione maloalcolica in 48/72 ore.
- Il 12H, top di gamma, garantisce un'ottima produzione di glicerina (3 gr/litro in più del normale) e buona vigoria. La tolleranza all'alcool arriva fino a 15%. Questo lievito assicura bassa produzione di acidità volatile, scarsa produzione di solfiti e modesta produzione di acido acetico.
- Atecem 12H nasce nei laboratori di Bioenologia 2.0, dove si studiano i processi biologici che consentono di impiegare al meglio le potenzialità di materie prime spontanee evitando l'utilizzo di additivi chimici.
www.bioenologia.com

SIPREM INTERNATIONAL MEETING TECNICO 2019

- Sono arrivati da ogni dove i tecnici di parte della rete estera della Siprem International in occasione del recente meeting. Nella folta platea si contavano infatti referenti intervenuti dagli Stati Uniti e dalla Nuova Zelanda così come, venendo in Europa, ospiti dalla Bulgaria, Slovacchia, Grecia, Cipro, Romania, Albania e via elencando.
- L'evento, ormai divenuto una sorta di irrinunciabile tradizione aziendale, è stato come al solito caratterizzato da una entusiastica partecipazione dei collaboratori, a conferma dello stretto rapporto che intercorre fra la casa-madre e l'articolata struttura preposta all'imprescindibile supporto al cliente finale. La tre-giorni di training di aggiornamento, svoltasi in lingua inglese e con il supporto dei più moderni audiovisivi, si è snodata attraverso approfondimenti teorici ed esercitazioni pratiche effettuate sulle unità che compongono la gamma dei prodotti del marchio pesarese.
- Presieduto in prima persona dal responsabile dell'Ufficio Assistenza, Signor Franca, l'appuntamento, aperto dal saluto del Direttore Generale, Signor Fabiani, ha offerto altresì l'occasione per un confronto aperto e costruttivo, nel quale si sono scambiate esperienze e dibattute con senso critico problematiche di varia natura derivanti direttamente dall'esperienza maturata 'sul campo'. I lavori si sono conclusi con una simpatica conviviale presso l'azienda Di Sante, della quale si è apprezzata l'eccellenza dei suoi vini.

DIRITTO & LAVORO

A CURA DEL NOSTRO UFFICIO LEGALE

in quanto il timore di perdere il posto di lavoro non può giustificare il compimento di azioni illecite e non può giustificare la mancata denuncia, intesa anche come contestazione al proprio superiore gerarchico, da parte del lavoratore.

UN ESEMPIO CONCRETO

- Un esempio concreto potrebbe giovare. La Cassazione con la sentenza n. 3394/2017 ha esaminato il caso di un dipendente di un punto vendita che, su indicazione del proprio superiore gerarchico, ha modificato la data di scadenza riportata su alcune confezioni di hot dog. Il lavoratore ha sempre sostenuto di aver adempiuto all'ordine, nel timore di ripercussioni negative sul proprio lavoro e sulla propria occupazione, invocando lo stato di necessità.
- La Cassazione, come del resto anche il Tribunale di primo grado e la Corte d'Appello, ha confermato che *"non è invocabile l'esimente dello stato di necessità, di cui all'art. 54 c.p., per avere il ricorrente agito in qualità di lavoratore dipendente, in quanto costretto dalla necessità di non perdere il posto di lavoro. Infatti, non ricorre, nella specie, l'elemento essenziale, ai fini dell'operatività della scriminante, dell'inevitabilità del pericolo che, invece, poteva essere facilmente evitato, come hanno sottolineato i giudici del merito, denunciando la condotta illecita della T., cosicché il ricorrente avrebbe potuto rifiutarsi di ottemperare all'ordine illecito impostogli e avrebbe potuto denunciare l'accaduto ad altri suoi superiori, posto che la T. aveva anche in diverse occasioni e nei confronti di altri lavoratori impartito analoghi ordini illegittimi"*.
- La condanna per i reati contestati è stata, infatti, confermata, considerata anche la pericolosità intrinseca di una simile condotta, che ha cagionato un vulnus alla sicurezza del mercato alimentare.
- Da tutto quanto sopra emerge come in tutti i settori, anche in quello enologico ed agroalimentare, in cui sono in gioco valori come la salute pubblica, il rispetto delle regole sia fondamentale e come tale rispetto possa passare, altresì, attraverso i rapporti di lavoro. Come detto, però, tale orientamento Giurisprudenziale non può essere applicato indistintamente e riferito a qualsiasi ordine che possa essere considerato non divisibile da parte del lavoratore.
- La Cassazione, infatti, è sempre stata molto chiara nel ribadire come, in linea generale, il lavoratore non possa entrare nel merito di scelte aziendali e come non possa rifiutarsi di eseguire la propria prestazione, pena il configurarsi di un inadempimento delle proprie obbligazioni, con le ben note conseguenze.
- Il sindacato del lavoratore si pone, quindi, come eccezione e può, e deve, intervenire solo relativamente a quelle direttive che, se eseguite, potrebbero determinare una responsabilità penale, o amministrativa, in capo al lavoratore stesso.