

**STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO**

*Collana fondata da L. GALANTINO e S. HERNANDEZ*

*e diretta da F. Basenghi e G. Pellacani*

STUDI DI  
DIRITTO  
*del* LAVORO

**PAOLO IERVOLINO**

# **IL GRADIMENTO NEI RAPPORTI DI LAVORO**



**G. Giappichelli Editore**

STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO

*Collana fondata da L. GALANTINO e S. HERNANDEZ  
e diretta da F. Basenghi e G. Pellacani*

---

*Questo volume della presente Collana è stato sottoposto a valutazione scientifica da parte di professori ordinari di Diritto del lavoro, italiani e stranieri, individuati all'interno del Comitato di valutazione che ad oggi è così composto: Prof. Emilio Balletti (Seconda Università di Napoli); Prof. Jaime Cabeza Pereiro (Università di Vigo – Spagna); Prof. Belén Cardona Rubert (Università di Valencia – Spagna); Prof. Luigi Fiorillo (Università di Napoli – Federico II); Prof. Yone Frediani (Fondazione Armando Alvares Penteado - Brasile); Prof. Alessandro Garilli (Università di Palermo); Prof. Nelson Mannrich (Università di San Paolo, Brasile – USP); Prof. Arturo Maresca (Università di Roma – La Sapienza); Prof. Rolando Murgas Torrazza (Università di Panamá – Panamá); Prof. Alan C. Neal (Università di Warwick – Regno Unito); Prof. Hector Humeres Noguer (Università del Cile – Santiago del Cile); Prof. Giuseppe Pellacani (Università di Modena e Reggio Emilia); Prof. Antonio Pileggi (Università di Roma – Tor Vergata); Prof. Roberto Pessi (Luiss Guido Carli – Roma); Prof. Giampiero Proia (Università di Roma Tre); Prof. Wilfredo Sanguineti Raymond (Università di Salamanca – Spagna); Prof. Francesco Santoni (Università di Napoli – Federico II); Prof. Giuseppe Santoro Passarelli (Università di Roma – La Sapienza); Prof. Alberto Tampieri (Università di Modena e Reggio Emilia).*

*La valutazione viene effettuata:*

*– sui seguenti criteri: congruenza con le tematiche del settore scientifico-disciplinare (Diritto del lavoro); originalità; carattere innovativo dello studio; approfondimento ed organicità dello studio (ampiezza del respiro culturale e sistematico; costruttività e criticità dell'approccio); rigore metodologico; forma; aggiornamento e completezza della documentazione;*

*– e con un procedimento che in generale si articola nelle seguenti fasi:*

*a) una prima fase in cui il volume viene sottoposto a referaggio autonomo ed indipendente da parte di due professori della materia, facenti parte del Comitato di valutazione. In questa fase ogni valutatore ha la possibilità di esprimere un giudizio di adeguatezza dell'opera per la pubblicazione nella Collana, oppure la possibilità di indicare le modifiche e/o integrazioni da suggerire all'Autore al fine di rendere l'opera adeguata;*

*b) una seconda fase, soltanto eventuale, in cui i due valutatori, verificata la correttezza delle modifiche e/o integrazioni, esprimono un giudizio di adeguatezza dell'opera.*

PAOLO IERVOLINO

# IL GRADIMENTO NEI RAPPORTI DI LAVORO



G. Giappichelli Editore

© Copyright 2024 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO 21 - TEL.: 011-81.53.111 - FAX: 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-0719-7

ISBN/EAN 979-12-211-5718-5 (ebook - pdf)

*Stampa:* Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail [autorizzazioni@clearedi.org](mailto:autorizzazioni@clearedi.org) e sito web [www.clearedi.org](http://www.clearedi.org).

*A me stesso,  
per non essermi  
mai  
disunito*



# Indice

pag.

## Capitolo I

### *Il fondamento del gradimento: la personalità della prestazione di lavoro*

1. Il rispetto reciproco tra colleghi	9
2. Il concetto di gradimento nel Codice civile	13
3. Il lavoro nell'impresa	18
4. I limiti della ricerca	29
4.1. <i>Segue.</i> Gradimento e imprese di piccole dimensioni. Irrilevanza del problema	32

## Capitolo II

### *Gli elementi costitutivi del gradimento del datore di lavoro*

1. Il confine tra gradimento e inadempimento	35
2. Le qualità personali del lavoratore	39
2.1. <i>Segue.</i> I diritti personali del prestatore di lavoro. Coordinate teorico-concettuali	40
2.2. L'aspetto fisico e il vestiario	41
2.3. Il linguaggio	44
3. Gradimento e fatti extralavorativi	46
3.1. <i>Segue.</i> Il licenziamento per giusta causa. Coordinate teorico-concettuali	47
3.2. La fiducia	53

## Capitolo III

*Valutazione dei casi di gradimento  
del datore di lavoro*

1. Gradimento e qualità personali del lavoratore. Premessa	57
2. Aspetto fisico e discriminazione	58
2.1. Aspetto fisico, decoro e adempimento	61
3. Vestiario e sicurezza sul lavoro	64
3.1. Vestiario e discriminazione	66
3.2. Vestiario, decoro e obbligazione	67
4. Linguaggio e critica	73
5. <i>Segue.</i> L'irrilevanza del gradimento del datore di lavoro rispetto alle qualità personali del lavoratore	78
6. Gradimento e fatti extralavorativi. Premessa	79
7. Fiducia e discriminazione	80
7.1. Fiducia e obblighi accessori	82
7.2. Fiducia e doveri etico-sociali	85
8. <i>Segue.</i> La rilevanza del gradimento del datore di lavoro rispetto ai fatti extralavorativi del lavoratore. Critica	88

## Capitolo IV

*Il confine tra gradimento e inadempimento  
nei rapporti orizzontali*

1. Gli obblighi di collaborazione. Coordinate teorico-concettuali	91
2. Diverbio litigioso	92
3. <i>Segue.</i> L'irrilevanza del gradimento degli altri lavoratori	94
4. Gli illeciti extracontrattuali. Coordinate teorico-concettuali	95
5. Alterchi seguiti a vie di fatto e rissa	96
5.1. Molestie, <i>mobbing</i> e violenza	98
5.2. Doveri imposti dalla corretta e civile convivenza	102
6. <i>Segue.</i> La rilevanza del gradimento degli altri lavoratori. Critica	105
7. Prospettiva. La tutela del gradimento dei lavoratori come dovere di tutelare gli interessi dei lavoratori quali componenti di un'organizzazione di lavoro	106

## Capitolo V

*L'interesse a collaborare con persone gradite*

1. Gradimento e persona del prestatore di lavoro. Premessa	111
2. Fatti extralavorativi e “ragioni tecniche, organizzative e produttive”. Problemi e prospettive del trasferimento per incompatibilità ambientale	113
3. <i>Segue.</i> Fatti extralavorativi e “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”. Problemi e prospettive del licenziamento per incompatibilità ambientale	119
4. Quale rilevanza per i fatti che esulano dall’obbligazione di lavoro?	123
 <i>Bibliografia</i>	 129