

Insultare i propri dipendenti è reato di maltrattamenti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 51591 del 2 Dicembre 2016, ha stabilito che risponde del reato di maltrattamenti in famiglia, ex art. 572 c.p., il datore di lavoro che sistematicamente sottopone un proprio dipendente a condotte vessatorie in ambito lavorativo.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha stabilito che il datore di lavoro non può insultare i propri dipendenti sul luogo di lavoro e se lo fa incorre nel reato di maltrattamenti in famiglia (punito con la reclusione da 1 a 5 anni), in luogo del più tenue reato di abuso dei mezzi di correzione disciplina.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui il tribunale condannava un datore di lavoro (nello specifico titolare di uno studio commercialista) al risarcimento dei danni per abuso dei mezzi di correzione di cui all'art. 571 codice penale (in luogo del reato di cui era accusato per l'art. 572 c.p. riguardante il reato di maltrattamento) nei confronti di una dipendente, in conseguenza di condotte vessatorie a cui era stata sottoposta la donna nell'ambito lavorativo.

La corte di appello confermava la decisione di primo grado e il datore di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che il rapporto di lavoro in atto non rientrava tra i rapporti tassativamente considerati dall' Art. 571 c.p., mancando in sé un legittimo jus corrigendi cui è connessa strutturalmente la particolare e fisiologica situazione di debolezza che la fattispecie incriminatrice intende tutelare. Pertanto, in assenza di un possibile uso lecito di strumenti di correzione o disciplina non sarebbe configurabile un loro abuso.

In particolare, sosteneva il datore, nel normale rapporto di lavoro subordinato il potere disciplinare sanzionatorio potrebbe essere esercitato solo con gli strumenti e i mezzi indicati nell'art. 7 Statuto dei lavoratori, sicché ogni altra modalità, specialmente se concretizzante condotta per sé autonomamente illecita, mai potrebbe integrare l'elemento materiale dell'art. 571, rilevando al più come illecito civile o come autonoma fattispecie penale, il cd mobbing in ambiente di lavoro non avendo invece ancora specifica e autonoma rilevanza penale.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione la Suprema Corte ricordava di aver più volte affrontato il problema, in ambito di lavoro subordinato, dei comportamenti posti dal capo ai danni dei dipendenti, idonei a produrre in questi ultimi uno stato di abituale sofferenza fisica o solo morale. In particolare i giudici hanno confermato che, in questo caso, scatta non tanto il reato di abuso dei mezzi di correzione quanto il più grave delitto di maltrattamenti quando la finalità quella dello sfruttamento del dipendente per motivi di lucro personale.

Non c'è dubbio – si leggeva in sentenza – che il datore di lavoro sia titolare del potere di correzione e di disciplina, intesi come poteri di indicare le modalità adeguate di esecuzione della prestazione di lavoro, necessarie, o anche solo opportune, perché la complessiva attività posta in essere dal lavoratore per raggiungere un risultato economico possa essere efficiente. In tali limiti è possibile ritenere il dipendente un soggetto sottoposto all'autorità del datore di lavoro. Tuttavia, il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore dipendente è rapporto tra due persone uguali, poste cioè sul medesimo piano, quanto al profilo della dignità e dell'autonomia individuale. Non si può quindi parlare di un potere riconducibile al concetto di educazione, quale invece quello, ad esempio, che si ritrova in ambiente scolastico.

Ebbene, proseguivano i Giudici di legittimità, è vero che il più tenue reato di abuso dei mezzi di correzione può comunque configurarsi in ambienti di lavoro, infatti la nozione di abuso presuppone infatti un eccesso rispetto al “normale” e questo può avvenire, ad esempio, quando il rimprovero verbale superi i limiti suoi propri (ad esempio, il ricorso a epiteti ingiuriosi o minacciosi).

Tuttavia, aggiungeva la Corte, quando sono in gioco esplosioni d'ira, sanzioni umilianti, insulti o addirittura il lancio di oggetti – anche se in concomitanza di errori dei dipendenti – si ha il reato più grave di maltrattamenti.

Concludendo, infatti, i Giudici argomentavano che, poiché tale situazione ambientale era suscettibile nel contesto lavorativo caratterizzato da quella che, per comodità espositiva, è stata qualificata come parafamiliarità, intesa come sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente per la natura e il luogo di lavoro, di abitudini di vita proprie e fisiologiche alle comunità familiari per la stretta comunanza di vita, nonché di affidamento e fiducia del sottoposto (soggetto più debole) rispetto all'azione di chi ha ed esercita l'autorità con modalità, tipiche del rapporto

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità, tali condotte debbono essere sussunte nella più grave fattispecie di cui all'art. 572 cod. pen.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La sentenza in commento definisce chiaramente che un titolare di azienda o di uno studio professionale che pronuncia offese nei confronti di quanti lavorano o collaborano e quindi insulta i dipendenti sul posto di lavoro, cosa anche moralmente ed eticamente ovvia, è anche penalmente rilevante: per lui scatta infatti il reato di maltrattamenti in famiglia (punito con la reclusione da 1 a 5 anni) e non, peraltro, quello di abuso dei mezzi di correzione. Benché questi, infatti, sia in una posizione di superiorità organizzativa e gestionale, questo non lo autorizza a ledere la dignità dei sottoposti, trattandosi di un rapporto tra persone poste sul medesimo piano.

In altre parole, per i Giudici di legittimità non vi è dubbio che il datore di lavoro sia titolare del potere di correzione e disciplina intesi come poteri di indicare le modalità adeguate di esecuzione della prestazione di lavoro, necessarie, o anche solo opportune, perché la complessiva attività posta in essere dal soggetto organizzato per raggiungere un risultato economico (che sia un bene o un servizio, privato o pubblico) possa essere efficace allo scopo che ne giustifica e consente l'esistenza.

In tali limiti, è infatti certo che il lavoratore dipendente è soggetto sottoposto all'autorità del datore di lavoro, ma tuttavia il rapporto è quello tra due persone poste sul medesimo piano, quanto al profilo della dignità e dell'autonomia individuale.

Da qui ne discende che in buona sostanza, il principio elaborato dalla Corte è quello secondo cui le preoccupazioni, le insidie e le "arrabbiature" sul lavoro non consentono di andare oltre una certa soglia quando si tratta di terminologia usata con le altre persone: non si può arrivare ad ingiuriare i dipendenti, criticando non tanto il loro operato, quanto piuttosto la loro persona. Insomma, l'offesa non deve essere gratuita, ma deve rimanere sempre nei limiti di una naturale critica all'attività prestata.

Per questo, la fattispecie va ricondotta, secondo la Cassazione, non al reato di cui all'art. 571 c.p. come sostenuto dal giudice del merito, ma in quella di maltrattamenti ex art. 572 c.p. in quanto vi sono state condotte del tutto eccentriche rispetto all'esercizio, pur eccedente i limiti fisiologici, del potere di correzione/disciplinare.