

Roma, 18 dicembre 2016

AGLI ISCRITTI UILCA CARIPARMA di Roma, Lazio e Umbria

Il capo mi può insultare il lavoratore ?

Fonte: <http://www.laleggepertutti.it>

Fonte: [UILCA Lecce Informa](#)

Il capo non può **insultare i dipendenti sul posto di lavoro**. Costa caro al datore, titolare dell'azienda o dello studio professionale, pronunciare **offese** nei confronti di quanti lavorano o collaborano con lui: per lui scatta il reato di **maltrattamenti in famiglia** (art. 572 codice penale, punito con la reclusione da 1 a 5 anni).

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.

Un principio di estrema democrazia e uguaglianza quello pronunciato dalla Cassazione, nella sentenza n. 51591/16 del 2.12.2016, con una sentenza che, certamente, non mancherà di far discutere in certi ambienti lavorativi – quale negli ultimi anni il settore del credito – caratterizzati da animosità e impeto.

In buona sostanza, il principio elaborato della 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 a **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.

La Cassazione ha 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** (Cassazione sent. 10090/2001).

Non c'è dubbio – si legge 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, se è vero che il più tenue reato di **abuso dei mezzi di correzione** può comunque configurarsi in ambienti di lavoro. 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, 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 di **maltrattamenti**.

In altri termini, nel caso del rapporto di lavoro il potere di correzione e disciplina è esclusivamente funzionale ad assicurare la qualità e l'efficacia del risultato perseguito dalla singola organizzazione lavorativa, di cui è responsabile e fonte il datore di lavoro, non a maltrattare/umiliare i lavoratori.