

# Cosa fare quando il tuo datore di lavoro ti tratta male?

written by Redazione | 23/01/2022



***Offese, ingiurie e parolacce nel dialogo tra datore e dipendente: si può denunciare?***

C'è chi si sente nel diritto di offendere solo perché ha il potere di decidere. Non è una questione di autorità ma di educazione, di sensibilità e di rispetto. E di rispetto, spesso, se ne sente la mancanza nei luoghi di lavoro. Chi ha la poltrona assicurata sa bene che può prendersi qualche licenza in più rispetto a chi, se sbaglia, può tornare a casa senza pane. Ed ecco che, nei fatti, al datore viene fin troppo spesso concesso di **offendere il dipendente** con ingiurie, parolacce e maltrattamenti di tutti i tipi. Fin quando la pazienza vacilla e si passa alle vie legali. Di qui, il quesito: **cosa fare quando il tuo datore di lavoro ti tratta male?**

La Cassazione ha fornito una risposta in una recente sentenza **[1]**. Ma per comprenderne le fondamenta dobbiamo fare un passo indietro.

# Il datore di lavoro può sgridare il dipendente?

Tra le sanzioni disciplinari che il datore di lavoro può infliggere al dipendente c'è il **richiamo verbale**, che altro non è che la classica sgridata. Questa non lascia traccia sul curriculum del dipendente, nel senso che non dà luogo ad aggravamento della sanzione per recidiva nel caso in cui il comportamento venga reiterato.

Questo potere però non autorizza il datore di lavoro ad usare – come vedremo a breve – un linguaggio offensivo ed a maltrattare il dipendente. In questi casi, però, le conseguenze dipendono dal tipo di lessico usato. Vediamo quali sono le armi che il lavoratore può utilizzare se viene trattato male.

## Posso denunciare il datore di lavoro che mi tratta male sporadicamente?

Nel nostro Paese, la partecipazione dei dipendenti alla gestione dell'azienda, per come auspicata dalla Costituzione, non si è mai realizzata. Gli ambienti lavorativi sono ancora caratterizzati da un forte dualismo, da una contrapposizione tra datore e dipendente, dove l'uno tende ad assumere un comportamento difensivo, quando non di aperto conflitto, nei confronti dell'altro.

Ecco allora che l'alterco è all'ordine del giorno. Tuttavia, la singola e sporadica offesa da parte del datore di lavoro non costituisce un reato. Potrebbe, tutt'al più, essere classificata come **ingiuria** se rivolta a mortificare l'onore del dipendente, il che significa che dovrebbe trattarsi di una parola – anche se non una parolaccia – indirizzata ad umiliare e a svilire l'altrui personalità (ad esempio: «sei un deficiente, sei un incapace»); ma l'ingiuria non è più reato. In questi casi, si potrebbe al massimo agire in via civile per chiedere il risarcimento, sempre a patto di dimostrare un effettivo danno. Il più delle volte, si lascia correre: i costi legali per l'azione sono spesso superiori all'utile che si può ricavare.

Quando però l'offesa viene proferita alle spalle del dipendente, quando cioè questi è assente, in presenza di almeno altre due persone (siano queste altri dipendenti o clienti o anche fornitori), allora si configura la **diffamazione** che è reato. Ed in

questo caso è possibile sporgere **querela**. Non per questo si può perdere il posto di lavoro: la legge infatti subordina il licenziamento a specifiche cause (motivi disciplinari o economici) ed il licenziamento basato su una denuncia sarebbe nullo, in quanto ritorsivo. Con la conseguenza che il dipendente avrebbe diritto a ottenere la restituzione del posto. Ma il rapporto sarebbe di certo incrinato.

## **Posso denunciare il datore di lavoro che mi tratta sempre male?**

Nel paragrafo precedente ci siamo occupati della “sgridata” che eccede i limiti della legalità quando si consuma occasionalmente. Se però il comportamento è reiterato si può configurare un reato ben più grave: quello di **maltrattamenti**. Secondo la Cassazione, può ben essere condannato per maltrattamenti il datore di lavoro che ha la pessima abitudine di fare ricorso alle parolacce e alle offese personali nel confronto diretto coi dipendenti.

Nel caso della sentenza qui in commento, a finire sotto processo è il titolare di un ristorante. Ad accusarlo era stata una lavoratrice, sua dipendente, che lamentava di essere stata trattata spesso in malo modo dal datore di lavoro.

A far valere la condanna sono state le prove raccolte nel giudizio: innanzitutto, le dichiarazioni della lavoratrice (che, nel processo penale, possono essere assunte a testimonianza del fattaccio), ma anche quelle dei colleghi che sentivano le sfuriate del capo.

I magistrati ricordano che per realizzare il reato di maltrattamenti «è sufficiente **qualsiasi condotta di abituale prevaricazione**, tale da infliggere alla persona offesa vessazioni e sofferenze, fisiche o morali, in tal modo imponendole un regime di vita persecutorio o umiliante ed un clima di abituale sopraffazione».

Dunque le ingiurie ripetute, ancor più se accompagnate con turpiloquio, configurano il reato di maltrattamenti per il quale la vittima può sporgere querela presso i carabinieri, la polizia di Stato o la Procura della Repubblica.

Se però i maltrattamenti si tramutano in vere e proprie prevaricazioni, in atteggiamenti ostili, rivolti a isolare il dipendente, ad allontanarlo dal lavoro, magari con lo scopo di provocarne le dimissioni, allora si può già parlare di **mobbing**. Ed il mobbing, oltre ad aggravare il reato di maltrattamenti, è anche

fonte di un **risarcimento del danno** per il danno morale.

Anche in questo caso, il lavoratore che ricorra alle vie legali contro il datore non deve temere il **licenziamento** che, semmai venisse adottato, sarebbe nullo in quanto discriminatorio. Con la conseguenza che il lavoratore avrebbe diritto alla reintegra, oltre a un ulteriore risarcimento del danno.