

Come difendersi dalle calunnie sul posto di lavoro?

written by Redazione | 20/03/2022



Collega fa la spia e accusa senza prove: come agire contro di lui?

Se è vero che la giurisprudenza ritiene legittima la testimonianza del collega di lavoro che fa la spia col capo, consentendo a quest'ultimo di sanzionare il dipendente che si comporta male [1], è anche opportuno sapere **come difendersi dalle calunnie sul posto di lavoro**, poiché non è affatto scontato che il collega dica sempre la verità. Ed allora, dinanzi a una bugia detta appositamente per mettere in cattiva luce il compagno di stanza o di ufficio, bisogna sapere cosa prevede la legge in questi casi.

Puoi denunciare per calunnia il collega che ti accusa ingiustamente?

Se il tuo collega ti ha accusato ingiustamente dinanzi al tuo datore di lavoro non puoi denunciarlo per **calunnia**. La calunnia scatta infatti solo quando una persona

accusa un'altra persona, che sa essere innocente (e quindi agendo in malafede), dinanzi ai carabinieri, alla polizia, alla finanza, a un giudice o comunque dinanzi a un'altra autorità pubblica che abbia obbligo di riferire del reato al giudice. E siccome il datore di lavoro non rientra in tale categoria di persone, non ci sono gli estremi per parlare del reato di calunnia.

Tuttavia, è anche vero che l'accusa infondata lascia il tempo che trova se il datore di lavoro non ha prove contro di te. Difatti lo Statuto dei lavoratori stabilisce che, prima di irrogare una sanzione, il datore deve prima avviare un procedimento disciplinare in cui ti comunica la contestazione dandoti cinque giorni di tempo per difenderti per iscritto e/o verbalmente. All'esito di questo termine, se le tue difese non dovessero essere ritenute giustificabili, verrà applicata la sanzione. Potrai comunque successivamente impugnare la sanzione dinanzi al giudice entro 60 giorni con il tuo avvocato.

Puoi denunciare per diffamazione il collega che parla male di te alle spalle?

Se il tuo collega ha parlato male di te al tuo capo non puoi neanche denunciarlo per **diffamazione**: la diffamazione infatti scatta solo quando l'offesa viene proferita dinanzi ad almeno due persone, anche se non contestualmente. Il che significa che potresti sporgere querela per diffamazione se il collega sta parlando male di te alle spalle con gli altri dipendenti, riferendo a ciascuno di questi dei fatti non veri e offensivi nei confronti della tua morale o della tua professionalità. Ma a tal fine hai la necessità di provare quanto ti è stato riferito: quindi avrai bisogno di una prova testimoniale.

Per la querela dovrai recarti presso la polizia, i carabinieri o direttamente presso la Procura della Repubblica.

Puoi agire per mobbing contro il collega che ti calunnia?

Il mobbing non è solo quello del capo contro il subalterno. Esiste anche il mobbing orizzontale, quello cioè dei colleghi rivolto ad emarginare il dipendente. Ebbene, di tali episodi risponde il datore di lavoro a cui il lavoratore può rivolgersi

denunciando il clima ostile nei propri riguardi.

In ipotesi di questo tipo, peraltro, è possibile agire per ottenere il risarcimento del danno psicofisico sia contro l'azienda che contro il responsabile del comportamento illecito.

Naturalmente dovrai **documentare** tutte le condotte poste ai tuoi danni, raccogliendo testimonianze, email, messaggi, screenshot di chat e quant'altro possa servire a soddisfare il cosiddetto «onere della prova» che ovviamente ricade su chi intraprende la causa. Se dovessero mancarti infatti tali prove non potresti agire e magari potresti essere condannato a pagare le spese processuali agli avversari.

Le prove

Proprio in materia di prove è bene aprire una parentesi importante. La giurisprudenza ti consente di usare **registratori** anche negli ambienti di lavoro, se ciò serve a tutelare i tuoi diritti in tribunale. Non puoi però conservare le registrazioni per un tempo superiore rispetto alle finalità che ti sei prefissato. E nello stesso tempo non puoi inoltrarle a terzi.

La registrazione è legittima solo nella misura in cui tu eri presente quando si è parlato di te. Non puoi cioè lasciare un registratore in una camera e andare altrove, ingenerando nei presenti la convinzione che tu non possa sentire le loro discussioni.

Come le **registrazioni audio**, sono legittime – per le medesime finalità – anche quelle video negli ambienti di lavoro.

Quanto invece all'uso delle prove contro di te, alcune sentenze hanno ritenuto **illegittimo l'inoltro di una chat aziendale al datore di lavoro**, trattandosi di corrispondenza riservata su cui vige la segretezza garantita dalla Costituzione.

Lo stalking negli ambienti di lavoro

C'è un'ultima soluzione per difenderti contro il collega che fa di tutto per renderti la vita impossibile: se le sue condotte arrivano a terrorizzarti o a incuterti uno stato di ansia o comunque ti portano a **cambiare le tue abitudini quotidiane**, puoi

querelarlo per **stalking**. A tal fine dovrai recarti presso la polizia, i carabinieri o direttamente presso la Procura della Repubblica.

Il trasferimento per incompatibilità ambientale

Il datore di lavoro ha il potere di trasferire il dipendente per incompatibilità ambientale tutte le volte in cui i contrasti tra questi e i suoi colleghi rallentano la produzione e danneggiano la salubrità dell'ambiente lavorativo. Tale provvedimento, che non è una vera sanzione ma solo la soluzione a un ingessamento dell'unità produttiva, può essere preso indipendentemente dall'accertamento delle rispettive responsabilità. Basta solo la constatazione delle difficoltà relazionali tra i due dipendenti.