

## **Punibilità del datore di lavoro che ingiuria o diffama il proprio dipendente**

**Dott. Vincenzo Maria Scarano**, Studio Legale Ulissi & Partners

Commette ingiuria o diffamazione il datore di lavoro che, richiamando o criticando il proprio dipendente, utilizza espressioni volgari o offensive.

Con la sentenza 17 febbraio 2009, n. 6758 la Suprema Corte di Cassazione, V sezione penale, ribadisce l'orientamento giurisprudenziale che riconduce al reato di ingiuria o diffamazione la condotta del datore di lavoro (o superiore gerarchico) che si rivolge al dipendente (o sottoposto) con espressioni lesive della dignità della persona.

In particolare, la Corte di Cassazione affronta il difficile rapporto tra diritto di critica del datore di lavoro, riconducibile al diritto di libera manifestazione del pensiero garantito dall'art. 21, co. 1, Cost., e diritti inviolabili del lavoratore, sanciti dall'art. 2 Cost., tra i quali rientra anche il diritto all'onore ed al buon nome, tutelati, sul piano penale dagli artt. 594 (ingiuria) e 595 (diffamazione) del codice penale.

Al riguardo, la Corte evidenzia la necessità di effettuare un giudizio di bilanciamento tra la libertà del datore di lavoro di criticare l'operato del proprio dipendente avvalendosi del proprio potere gerarchico ed il diritto del lavoratore a non vedersi leso nell'onore e nel buon nome in seguito ad espressioni non appropriate e/o condotte discutibili.

Nel caso di specie, il datore di lavoro, attraverso una lettera raccomandata, aveva criticato l'operato del proprio dipendente, impiegando un linguaggio decisamente "colorito" («appare penoso dover constatare l'utilizzo di certi mezzucci da mezze maniche per fregare il proprio datore di lavoro») e diffondendo la missiva anche ai membri del consiglio di amministrazione.

Con riferimento all'uso di tale linguaggio, la Suprema Corte ha individuato il limite oltre il quale la critica si trasforma in offesa, sostenendo che, nel caso del datore di lavoro o del superiore gerarchico, «il potere gerarchico o, comunque, di sovra ordinazione consente di richiamare, ma non di ingiuriare il dipendente lavoratore, o di esorbitare dai limiti della correttezza e del rispetto della dignità umana».

I giudici hanno osservato che «espressioni come "penoso", "mezzucci", "mezze maniche" e "fregare il proprio datore di lavoro" contengono un'intrinseca valenza mortificatrice della persona e si dirigono più che all'azione censurata, alla figura morale del dipendente, traducendosi in un attacco personale sul piano individuale, che travalica ogni ammissibile facoltà di critica».

Per quanto attiene, poi, alla divulgazione della missiva anche ai membri del consiglio di amministrazione, la Corte, constatata la natura ingiuriosa del contenuto della stessa, ha rilevato altresì la natura diffamatoria del comportamento tenuto dal datore di lavoro.

Ciò sul presupposto che le espressioni offensive indirizzate al lavoratore si sono inserite in un contesto di pubblicità configurando il reato di diffamazione ex art. 595 c.p.

Vi è, dunque, un limite oggettivo al diritto di critica, oltre il quale si supera il confine della libera manifestazione del pensiero connessa all'esercizio del potere gerarchico e si invade la sfera privata della persona ledendola nell'onore, nel decoro e nel buon nome.

Il delitto di ingiuria in ambito lavorativo, pertanto, si configura non solo quando vi è la consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta offensiva (ossia il dolo), ma anche quando la volontà dell'autore del reato non è quella di offendere, bensì semplicemente di rimproverare. Nel rapporto di lavoro, infatti, assumono elevato rilievo i limiti della correttezza e del rispetto della dignità umana che ciascuna delle parti deve osservare quando rivolge una critica od un rimprovero all'altra.

È necessario, perciò, che la critica del superiore non sfoci nell'insulto e che le espressioni usate per "riprendere" un certo comportamento o per richiamare il sottoposto ad un corretto adempimento delle proprie obbligazioni contrattuali «individuino gli aspetti censurabili del comportamento stesso, chiariscano i connotati dell'errore e sottolineino l'eventuale trasgressione realizzata»<sup>1</sup>.

Il diritto di critica cede, quindi, di fronte al diritto all'integrità dell'onore, dal momento che la Cassazione individua nel linguaggio appropriato e nella correttezza dei comportamenti il limite invalicabile. La critica, perciò, si arresta solo davanti agli attacchi personali finalizzati a screditare la personalità morale della persona presa di mira. Ne consegue che, in uno spirito di bilanciamento dei due contrapposti interessi, non è consentito, neppure nell'atto di censura di un comportamento, attribuire ai propri sottoposti intenzioni o qualità spregevoli.

La condotta ingiuriosa del datore di lavoro non si configura solo nell'ambito del normale rapporto di lavoro, ma anche nel momento di cessazione dello stesso attraverso la figura del licenziamento ingiurioso.

In particolare, si considera illecito l'atto di recesso manifestato con forme o modalità tali da arrecare offesa al decoro, alla dignità del lavoratore oppure alla reputazione se accompagnato dalla divulgazione a terzi dei motivi che lo hanno determinato.

Sulla base della definizione elaborata dalla giurisprudenza, è possibile individuare un primo importante elemento costitutivo della fattispecie: la lesione dell'onore e del decoro del lavoratore licenziato.

In altre parole, può ritenersi "offensivo" il licenziamento che, per la forma o le modalità del suo esercizio, per le conseguenze morali e sociali che ne derivino, per le espressioni contenute o richiamate nell'atto recesso, leda la personalità morale del lavoratore.

Un secondo elemento caratterizzante la fattispecie del licenziamento ingiurioso riguarda i motivi del recesso.

Com'è noto, sulla base dell'art. 2, co. 2, l. 15 luglio 1966, n. 604, il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, ha l'obbligo di comunicare per iscritto i motivi del recesso. Si ravvisa il carattere ingiurioso del recesso quanto quest'ultimo presenta un ulteriore requisito, ossia la pubblicità del

---

<sup>1</sup> In tal senso, Cass., 23 ottobre 1997, n. 195, in *Cass. Pen.*, 1999, 157.

provvedimento effettuata con forme capaci di arrecare discredito al lavoratore soprattutto nell'ambito della sfera pubblica dello stesso.

Nel momento in cui si ravvisa la natura ingiuriosa della condotta del datore, ovvero del licenziamento, il lavoratore leso nell'onore e nel decoro può agire giudizialmente – oltre che, come visto in precedenza, mediante un'azione penale volta ad accertare la responsabilità del datore di lavoro in merito all'offesa – anche mediante un'azione di risarcimento dei danni derivati<sup>2</sup>.

In particolare, il lavoratore può essere risarcito per danno patrimoniale, danno morale e, addirittura, danno biologico.

Con riferimento al danno patrimoniale, la giurisprudenza ritiene applicabile la disciplina dell'art. 2043 cod. civ. definendo, perciò, la condotta offensiva o il recesso ingiurioso del datore di lavoro come fonte di responsabilità extracontrattuale per fatto illecito.

In altri termini, l'offesa alla dignità di una persona costituisce un fatto illecito, in quanto lesivo di un interesse giuridicamente tutelato, e si configura, quindi, come idoneo a cagionare un danno ingiusto.

Nel caso del licenziamento ingiurioso, poi, la violazione del diritto all'onore del lavoratore condiziona in maniera negativa la prospettiva per quest'ultimo di trovare una nuova occupazione ed incide, altresì, nella sfera economica del soggetto leso, poiché gli arreca un consistente danno patrimoniale.

Per quanto riguarda il danno morale, la giurisprudenza riconosce alla condotta offensiva del datore di lavoro ed al licenziamento ingiurioso la natura di adeguati presupposti per la domanda di risarcimento da parte del lavoratore danneggiato.

Con riferimento al licenziamento, qualora ne sia stata accertata l'illegittimità, il danno non patrimoniale è risarcibile nei casi in cui il provvedimento espulsivo, per la forma e la modalità della sua adozione e per le conseguenze morali e sociali che ne derivano, rappresenti un atto "ingiurioso", cioè lesivo del decoro, della dignità e dell'onore del lavoratore licenziato.

Il danno morale riguarda non un interesse patrimoniale, bensì un dolore fisico, psichico o comunque un pregiudizio personale tale da arrecare sofferenze, patemi d'animo e turbamenti.

La dignità, l'onore, il decoro e la reputazione sono senza dubbio beni strettamente appartenenti alla sfera della personalità del soggetto leso e di conseguenza non suscettibili di valutazione monetaria. Tuttavia, possono configurarsi come presupposto per il godimento di altri beni valutabili economicamente.

Infine, in merito al danno biologico, la Suprema Corte ha affermato che emerge inequivocabilmente il debito risarcimento del danno biologico quale autonomo ed anzi prioritario mezzo di riparazione delle conseguenze del fatto illecito lesivo della persona in relazione alla

---

<sup>2</sup> Cfr. Cass., sez. lav., 12 gennaio 1995, n. 317, in Foro it. Rep., 1995, voce Lavoro (rapporto), 1538, secondo cui, nel caso di licenziamento, ai fini della proposizione dell'azione di risarcimento, si deve prescindere dalla validità formale dell'atto di recesso in quanto tale.

menomazione della sua integrità psicofisica, incidendo, pertanto, anche sul valore della sfera umana nella sua dimensione più ampia.

Nell'ipotesi del licenziamento ingiurioso, inoltre, è possibile che la lesione della reputazione del dipendente possa comportare in quest'ultimo un'alterazione dell'equilibrio mentale derivante dalla rovina di un'immagine sociale e soprattutto dalla frustrazione a causa delle difficoltà per una nuova occupazione.

Si può concludere sostenendo che il lavoratore – su cui grava l'onere di provare l'illiceità del comportamento del datore di lavoro, l'effettiva esistenza del danno al bene della salute ed il nesso di causalità tra condotta e danno – ha la possibilità di richiedere il risarcimento per il pregiudizio subito.

Il risarcimento da licenziamento ingiurioso può essere richiesto anche nel caso in cui, a causa di condotte ingiuriose finalizzate alla continua pressione psicologica, il lavoratore decida di rassegnare le proprie dimissioni.

In tal senso si orienta la giurisprudenza costante, precisando che sussiste la giusta causa delle dimissioni laddove venga violato il diritto del lavoratore al rispetto della sua personalità fisica e morale o siano arbitrariamente modificate le fondamentali condizioni contrattuali.

Ne deriva la possibilità di configurare il risarcimento da licenziamento ingiurioso anche nell'ipotesi di recesso indotto da pressione psicologica, poiché la condotta illecita del datore di lavoro tesa ad indurre il lavoratore alle dimissioni va comunque a ledere la buona fede ed i diritti fondamentali di quest'ultimo.

In altri termini, il datore di lavoro, invece di porre in essere un atto di licenziamento, provoca nel dipendente un turbamento psichico tale da indurlo alle dimissioni. Questa condotta, se perpetrata mediante ingiurie e diffamazione, viene assimilata al licenziamento ingiurioso e ne segue tutte le conseguenze.

La condotta ingiuriosa del datore di lavoro è considerata, altresì, come una delle fattispecie tipiche che integrano il fenomeno del mobbing.

Tuttavia, «la condotta di mobbing suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti [...] convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima, sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro»<sup>3</sup>.

Ne consegue, perciò, che non può ritenersi capace di integrare il delitto di lesioni personali con effetti sulla sfera psichica della persona offesa una singola ingiuria ovvero una sola dichiarazione diffamatoria.

In altri termini, ci si trova di fronte ad una forma di mobbing solo nei casi in cui il comportamento ingiurioso del datore di lavoro si configura come una «condotta sistematica e protratta nel tempo, con caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una

---

<sup>3</sup> Così Cass., 9 luglio 2007, n. 33624

connotazione emulativa e pretestuosa, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione all'integrità fisica ed alla personalità morale garantite dall'art. 2087 cod. civ.»<sup>4</sup>.

Alla luce delle considerazioni svolte, è possibile trarre due diverse osservazioni conclusive.

In primo luogo, nell'ambito del bilanciamento tra i diritti costituzionali di libera manifestazione del pensiero in capo al datore di lavoro e di dignità della persona del lavoratore, giurisprudenza e dottrina tendono a considerare prevalente il diritto alla dignità della persona umana, inteso come tutela da aggressioni all'onore, decoro e reputazione del lavoratore.

In secondo luogo, con riguardo alla tutela dell'onore, per accertare la lesione del bene protetto dall'art. 594, cod. pen., è necessario fare riferimento ad un criterio di "media convenzionale" in rapporto alla personalità dell'offeso e dell'offensore ed al contesto nel quale la frase ingiuriosa sia stata pronunciata.

Tuttavia, rilevano dei limiti invalicabili posti dall'art. 2 Cost. a tutela della dignità umana, di guisa che alcune modalità espressive sono oggettivamente (e dunque per l'intrinseca carica di disprezzo e dilleggio che esse manifestano e/o per la riconoscibile volontà di umiliare il destinatario) da considerarsi offensive e, quindi, inaccettabili in qualsiasi contesto pronunciate, tranne che siano riconoscibilmente utilizzate *ioci causa*.

In definitiva, il comportamento del datore di lavoro o del superiore gerarchico deve essere "adeguato", soprattutto quando si realizza in un rimprovero o critica dell'operato del lavoratore. L'uso di espressioni volgari o epiteti negativi con finalità dispregiative non può, dunque, essere tollerato, ne tantomeno l'uso di espressioni offensive con la consapevolezza che dalla condotta di discredito possano derivarne i reati di ingiuria o diffamazione.

Dott. Vincenzo Maria Scarano

*Praticante avvocato nello Studio Legale Ulissi & Partners e dottorando di ricerca in "Persone, imprese e lavoro: profili e tutele di diritto interno, internazionale, comunitario e comparato" presso l'Università degli Studi del Molise.*

Per informazioni:

**Ulissi & Partners**

Studio Legale

Via Muzio Clementi n. 68

00193 Roma

T. +39 06.32110173

F. +39 06.32506980

---

<sup>4</sup> Cfr. Cass., 6 marzo 2006, n. 4774