

# il Giurista del Lavoro

1 | 2008

Mensile di approfondimento giuridico, fiscale, previdenziale e assicurativo in materia di lavoro

## Sommario

Le nuove misure antisommerso contenute nella Legge n. 123/2007 ulteriormente spiegate dal Ministero del Lavoro  
di Luigi Pelliccia 2

Il lavoro gratuito e fra familiari  
di Piero e Marco Gualtierotti 23

Datore di lavoro sboccato: è ingiuria al lavoratore?  
di Pietro Scudeller 31

Sull'ammissibilità della testimonianza del lavoratore in sede di opposizione ad ordinanza-ingiunzione  
di Luigi Pelliccia 34

Ancora sulla necessità che l'esodo sia collettivo  
di Carla Petrucci 42

Osservatorio Giurisprudenziale  
Approfondimenti su sentenze di particolare interesse  
a cura di Romina Dalzini 44

Ultime dalla Cassazione  
Rapida panoramica delle ultime pronunce della Suprema Corte  
a cura di Romina Dalzini 48

# Datore di lavoro sboccato: è ingiuria al lavoratore?

PIETRO SCUDELLER

Su alcuni quotidiani del novembre scorso<sup>1</sup> è stato dato risalto alla sentenza della Corte di Cassazione n. 42064 del 9 ottobre 2007, nella quale veniva confermata la condanna per il reato di ingiuria a carico di un datore di lavoro che si era espresso con frasi maleducate, giudicate offensive, nei confronti di un proprio dipendente.

La frase incriminata era la seguente: *“mò m’hai rotto li cojoni, io voglio sapè te che cazzo ci stai a fa qua dentro, che nun fai un cacchio ed altro”*; essa era stata pronunciata durante l’orario di lavoro ed a seguito del fatto che la persona offesa si era intromessa in colloquio di lavoro tra altre persone, peraltro in ambiente di lavoro ricco di tensione, quale quello della movimentazione di valori, e mentre si trovava fuori luogo rispetto al suo naturale posto di lavoro.

La sentenza della Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso avverso la sentenza di condanna, per il reato di cui agli art. 81 e 594 c.p. (ingiuria continuata), della Corte d’appello penale di Roma, in quanto proposto per motivi manifestamente infondati, a norma dell’art. 606 c.p.p.; osservando pure, nel merito, che la prima parte della frase usata (*mò m’hai rotto li cojoni*) era già stata giudicata dalla Corte in passato, in termini del tutto analoghi, come non offensiva (Sez. 5, Sentenza n. 39454 del 2005), mentre la seconda parte di essa (*io voglio sapè te che cazzo ci stai a*

*fa qua dentro, che nun fai un cacchio ed altro*) risultava invece contraria alla propria precedente giurisprudenza sui limiti di una critica legittima: richiamava infatti all’uopo Sez. 1, Sentenza n. 185 del 1998, che così al riguardo si era pronunciata: *“in tema di ingiuria, affinché una doverosa critica da parte di un soggetto in posizione di superiorità gerarchica ad un errato o colpevole comportamento, in atti di ufficio, di un suo subordinato, non sconfini nell’insulto a quest’ultimo, occorre che le espressioni usate individuino gli aspetti censurabili del comportamento stesso, chiariscano i connotati dell’errore, sottolineino l’eventuale trasgressione realizzata. Se invece le frasi usate, sia pure attraverso la censura di un comportamento, integrino disprezzo per l’autore del comportamento, o gli attribuiscono inutilmente intenzioni o qualità negative e spregevoli, non può sostenersi che esse, in quanto dirette alla condotta e non al soggetto, non hanno potenzialità ingiuriosa”*.

Concludendo quindi nel senso che *“la Corte territoriale, con apprezzamento in fatto adeguatamente motivato e come tale incensurabile in questa sede, ha accertato che la condotta ingiuriosa non era finalizzata a stigmatizzare una specifica condotta censurabile del dipendente nell’esercizio delle sue mansioni, bensì era motivata dalla ‘stizza’ per un comportamento genericamente inopportuno”*.

(1) Sole 24 Ore del 15 novembre 2007: “Il capo è sboccato? C’è reato di ingiuria”; e Italia Oggi di pari data: “Il capo è condannabile per eccesso di stizza”.

Alla luce di tutto ciò, si possono trarre alcune osservazioni di commento: innanzitutto va ribadito che normalmente la critica verso i subordinati gerarchici, per non comportare il rischio di incorrere, a seguito della necessaria querela da parte del dipendente (cfr. 597, primo comma, c.p.), nella sanzione penale, deve attenersi alle regole dettate dalla ricordata massima della sentenza 185/1998. Deve dunque rivolgersi alla condotta piuttosto che al responsabile, le frasi usate non devono integrare disprezzo per la persona, esse non devono attribuire intenzionalmente qualità negative o spregevoli, ecc.

Fin qui non ci piove e non si può non essere d'accordo. È ben vero che tutte le azioni dovrebbero sempre essere improntate ad educazione e rispetto della persona, pur nella critica, anche severa, di taluni comportamenti altrui.

Tuttavia in tema di reato di ingiuria pare opportuno aggiungere che esiste anche la previsione dell'art. 599 del codice penale, che prevede l'esimente della provocazione: *"non è punibile chi ha commesso il fatto nello stato d'ira determinato da un fatto ingiusto altrui, e subito dopo di esso"*.

Nella fattispecie esaminata dalla Corte di Cassazione non ci è dato di sapere se la difesa avesse utilizzato tale argomento difensivo o se esso fosse stato preso in considerazione dai giudici di merito<sup>2</sup>: nella sentenza di legittimità non ve n'è traccia e gli elementi materiali offerti dalla motivazione (quali quello per cui il dipendente era fuori dal suo posto di lavoro e che s'era intromesso in discussione che non lo riguardava) sono troppo scarni per trarre una conclu-

sione sicura circa la ricorrenza o meno di tale esimente del reato.

Tuttavia, rimanendo su un piano generale, i datori di lavoro (e gli altri superiori gerarchici) possono essere alquanto tranquillizzati al riguardo: non basterà che essi siano "sboccati" con i loro subordinati, perché scatti senz'altro un reato; occorrerà infatti sempre che non vi sia stata alcuna provocazione da parte del subordinato. E si può ritenere che nella maggior parte dei casi in cui il superiore "sbotta" o "perde le staffe", ciò sia dovuto a qualche insubordinazione, più o meno grave, del subordinato, che potrà configurarsi come provocazione esimente.

Al riguardo si consideri che la provocazione, utile a costituire l'esimente del reato di ingiuria (come pure del reato di diffamazione), può consistere anche in *"un fatto non costituente a sua volta reato che per la contrarietà alle norme del vivere civile abbia in sé la potenzialità di suscitare un giustificato turbamento dell'animo dell'agente"*<sup>3</sup>.

Il fatto ingiusto, inoltre, può consistere anche in una mera omissione<sup>4</sup>, ovvero nel mancato adempimento di un debito<sup>5</sup>.

Quanto poi all'immediatezza della reazione, la giurisprudenza la intende con elasticità: *"Il presupposto dell'immediatezza della reazione diffamatoria, richiesto dall'art. 599 comma 2, c.p. ai fini della configurabilità della particolare esimente della provocazione, sussiste anche nell'ipotesi di fatti risalenti nel tempo, la cui ingiustizia, percepita come tale dall'autore della diffamazione nel persistente stato d'ira da essi*

(2) La causa di non punibilità può essere riconosciuta anche in sede di legittimità, ai sensi dell'art. 129 c.p., sulla base delle circostanze di fatto appurate dal giudice del merito: Cass. pen., Sez. V, 15 febbraio 2005, n. 25155.

(3) In dottrina ANTOLISEI, pt.s., 202; MANZINI, VIII, 572; ROSSO, Riv. it. dir. proc. pen., 71, 1296; SPASARI, Diffamazione e ingiuria, Enc. Dir., 495; in giurisprudenza, conformi: C. 84/3485; C. 27.11.1979, Rass. De Martino, ingiuria e diffamazione, 79; C. 23.11.1979, C. pen. 81/356; C. 19.12.1978, C. 79/41001; C. 75/128386. Così indicate in CRESPI STELLA ZUCCALA, Comm. breve al c.p., 1999, sub 599, p. 1664.

(4) *"In tema di ingiuria, l'esimente della provocazione di cui all'art. 599 comma 2 c.p., si configura in presenza di un comportamento contrario alle norme giuridiche ovvero all'insieme delle regole sociali vigenti in un contesto di civile convivenza. Pertanto, può determinare il fatto ingiusto anche un fatto omissivo, quale il silenzio, ove si concreti nella frustrazione di un'aspettativa che la coscienza etica della collettività riconosce degna di considerazione, in quanto attiene al normale svolgimento dei rapporti sociali. (Fattispecie nella quale la Suprema Corte ha ritenuto che l'esimente in questione possa adombrarsi di fronte al deliberato silenzio mantenuto dai dirigenti di un istituto di credito, ad onta dei ripetuti solleciti e delle diffide, riferentisi ad un complesso contenzioso in atto, inviati dalla controparte)".* (Cassazione penale, sez. V, 23 marzo 1994, in Riv. pen., 1995, 60 e in Mass. pen. cass., 1994, fasc. 9, 64).

(5) *"Il comportamento diretto a non onorare un debito può costituire il fatto ingiusto che integra l'esimente di cui al comma 2 dell'art. 599 c.p."* (Cassazione penale, sez. V, 22 novembre 1979, in Giust. pen., 1980, II, 587 [s.m.]).

determinato, sia confermata, solo successivamente, dall'esito di un procedimento penale relativo a quegli stessi fatti"<sup>6</sup>.

Infine va ricordato che la provocazione può ricorrere anche quando soltanto putativa, cioè tale per cui il fatto ingiusto si è configurato come tale nella mente dell'autore dell'ingiuria, pur non sussistendo realmente, a causa di un errore<sup>7</sup>.

D'altra parte non qualsiasi fatto indebito del presunto provocatore può essere sufficiente a sostenere la ricorrenza dell'esimente: "Nel delitto di ingiuria, non ricorre l'esimente della provocazione in favore del datore di lavoro il quale pronunci le espressioni "disonesto, maleducato, burattino" nei confronti di un lavoratore dipendente che, rimproverato per ragioni di lavoro, abbia alzato la voce e riattaccato il telefono"<sup>8</sup>.

Alla luce di tale giurisprudenza penale, dunque, la provocazione costituente esimente del reato potrà, ad esempio, riscontrarsi nel comportamento del subordinato lavativo che non esegue puntualmente la sua prestazione, oppure sorpreso a commettere atti di infedeltà, o di grave insubordinazione, ecc.

D'altro canto i superiori gerarchici considerino di non potersi però tranquillizzare del tutto: infatti l'esimente in questione non esclude l'obbligazione risarcitoria<sup>9</sup>.

Infine pare opportuno immaginare per un attimo la situazione capovolta: che sia cioè il subordinato gerarchico a insultare i superiori; anche in questo caso il rischio della sanzione penale è subito... dietro l'angolo, come insegna Cass. n. 46229/2007<sup>10</sup>, che ha confermato la condanna per diffamazione di un medico dipendente di A.S.L., per aver costui pronunciato frasi del tipo "non sa fare il proprio lavoro" e "è completamente assente" a riguardo di un suo superiore gerarchico. Con l'aggravio per il lavoratore subordinato di dover subire, oltre alle sanzioni penali e civili come avviene per il superiore gerarchico, anche quella lavoristica e disciplinare, che può giungere, in ipotesi, persino al licenziamento<sup>11</sup>.

Valgono ovviamente tutte le stesse osservazioni sopra svolte, anche a parti rovesciate<sup>12</sup>.

In conclusione: la buona educazione è sempre raccomandata a tutti, ma non ogni gesto di maleducazione merita (o dovrebbe meritare) l'intervento del giudice penale.

(6) Cass. pen., Sez. V, 18 marzo 2002 n. 42856 in *D&G - Dir. e giust.* 2003, 5, 104. Si vedano anche, tra le tante: Cass. pen., 31 luglio 2007, n. 32323: "Ai fini del riconoscimento dell'esimente della provocazione nei delitti contro l'onore, non è necessario che la reazione venga attuata nello stesso momento in cui sia ricevuta l'offesa, essendo sufficiente che essa abbia luogo finché duri lo stato d'ira suscitato dal fatto provocatorio, a nulla rilevando che sia trascorso del tempo, ove il ritardo nella reazione sia dipeso unicamente dalla natura e dalle esigenze proprie degli strumenti adoperati per ritorcere l'offesa. (Fattispecie avente ad oggetto il riconoscimento della scriminante nel caso di ingiuria realizzata a mezzo di una missiva, spedita quattro giorni dopo la commissione del presunto fatto ingiusto)."; Cass. pen., Sez. V, 11 gennaio 2007, n. 8097, in *Guida al diritto*, 2007, 16, 101 (solo massima); Cass. pen., Sez. V, 7 marzo 2006, n. 13735, in *CED*, Cass. pen., 2006, n. 233986. In senso peraltro più rigoroso vedi però anche: Cass. pen., Sez. V, 6 dicembre 2005, n. 5101 in *D&G - Dir. e giust.*, 2006, 13, 79; Cass. pen., Sez. V, 13 maggio 1996, n. 1619, in *Riv. polizia*, 1997, 438 (s.m.); Cass. pen., Sez. V, 3 maggio 1994, in Cass. pen., 1995, 1834 (s.m.).

(7) "La provocazione putativa ricorre qualora esista una ragionevole, seppur erronea opinione dell'illiceità del fatto altrui, e purché l'errore sia plausibile, ragionevole e logicamente apprezzabile." Tribunale Monza, 15 maggio 1989, *Dir. informatica*, 1989, 939. "L'esimente speciale prevista dall'art. 599 comma 2 c.p., è applicabile anche quando l'agente abbia erroneamente ritenuto ingiusto l'altrui fatto che si assuma provocatorio, secondo quando sancito dall'art. 59, comma ultimo, c.p."; Pretura Roma, 23 giugno 1988, *Tem. romana*, 1989, 503 (nota).

(8) Cass. pen., Sez. V, 6 novembre 1996, n. 9434, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, II, 868, nota, PADOVANI - DIGLIO.

(9) Così, ad esempio, Cass. civ., Sez. III, 15 dicembre 2004, n. 23366; Cass. civ., Sez. III, 17 agosto 1995, n. 8911; Cass., 14 ottobre 1974, *Arch. civ.*, 1975, 209.

(10) In *Sole* 24 Ore del 13 dicembre 2007.

(11) Ha ritenuto la legittimità del licenziamento in caso di ingiurie Trib. Milano 17 settembre 1976, l'ha negata Cass. 10 gennaio 1975, n. 63.

(12) Per un'interessante commento sulla provocazione del datore di lavoro quale causa escludente il licenziamento (applicandosi al campo lavoristico concetti analoghi a quelli sopra esaminati in sede penale) cfr. Cass. lav., 25 maggio 2006, n. 12438, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2006, II, 903, con nota di Di PAOLA.