

Supplemento a "Prendiamo la Parola"



Gocce di Diritto

a cura del Collettivo Prendiamo la Parola

Reato dare della "mezza manica" ai dipendenti

Rischia una condanna per ingiuria e diffamazione il capoufficio che dice "sei una mezza manica" ai dipendenti.

Lo ha stabilito la Corte di cassazione che, con la sentenza 6758 del 17 febbraio 2009, ha confermato la condanna nei confronti del Presidente di una cooperativa che aveva mandato una raccomandata a un dipendente nella quale si leggeva: "è penoso constatare l'utilizzo di certi mezzucci da mezze maniche per fregare il proprio datore di lavoro".

"In tema di ingiuria in ambito lavorativo", si legge nel passaggio chiave delle motivazioni, "il potere gerarchico o, comunque, di sovraordinazione consente di richiamare, ma non di ingiuriare il dipendente lavoratore o di esorbitare dai limiti della correttezza e del rispetto della dignità umana. Esattamente il giudice di appello ha negato che il linguaggio corrente, nei suoi eccessi verbali, consenta l'uso di espressioni che travalichino ogni finalità correttiva e disciplinare". Ma non basta. "Espressioni come penoso, mezzucci, mezze maniche e fregare il proprio datore di lavoro contengono un'intrinseca valenza mortificante 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 critica".

Troppi rimproveri: possono essere mobbing

Anche ai rimproveri ci deve essere un limite. Almeno a quelli sul lavoro. Infatti, se si eccede sempre contro lo stesso dipendente, sul posto di lavoro, costituiscono mobbing e come tale devono essere risarciti. Parola di Cassazione che ha confermato il risarcimento per danno biologico pari a 9.500 euro, a una impiegata milanese che per nove mesi, dal gennaio al settembre 1999, era stata sottoposta dal datore di lavoro a «ripetuti rimproveri orali» davanti ai colleghi di lavoro, fino ad essere pure licenziata.

La vittima è stata reinte-

grata - Secondo la Sezione Lavoro della Suprema Corte, che ha respinto il ricorso della società Ivm.srl, legittimamente la Corte d'Appello di Milano, ha ordinato la reintegrazione nel posto di lavoro di Anna D., oltre al riconoscimento dei danni da mobbing sulla base «dei rimproveri orali da parte dei superiori che venivano effettuati adottando toni pesanti e in modo tale che potessero essere uditi dagli altri colleghi di lavoro». Anna D., ricostruisce la sentenza 6907 di piazza Cavour, era stata assunta nel marzo dell'87 come centralinista, per poi passare alla gestione dei

cartellini e alla elaborazione delle agende dell'azienda. Poi dal gennaio '99 fino a settembre dello stesso anno la responsabile dell'azienda aveva iniziato a prenderla di mira, consigliandole di trovarsi un nuovo lavoro in un'altra azienda perché la società non era più soddisfatta del suo lavoro. Quindi erano seguite tre contestazioni che avevano poi portato al licenziamento dell'impiegata. La vicenda di Anna D. è finita in tribunale e sia in primo che in secondo grado (Corte Appello Milano, aprile 2005), i giudici avevano ritenuto eccessivo il provvedimento di espulsione, riconoscendo all'impiegata il danno da mobbing nella somma di 9.500 euro sulla base del fatto che i continui rimproveri le avevano procurato un danno biologico, «sia pure modesto», nella misura del 6%.

Se il capo provoca è permesso reagire

Se il capo rimprovera troppo spesso il dipendente, la sua eventuale reazione non merita il licenziamento. Anche se il lavoratore osa rivolgere al suo superiore il classico «ma chi c... ti credi di essere?»: l'espressione offensiva, infatti, può essere considerata una «reazione emotiva istintiva». La Cassazione si mostra comprensiva nei confronti dei dipendenti vittime dei datori di lavoro troppo esigenti.

La sentenza - I giudici della sezione lavoro, con la sentenza 6569, hanno confermato il reintegro in servizio di un dipendente di una casa di cura di Napoli (Alma Mater Villa Calmaldoli) che nel 2002 era stato

licenziato per «insubordinazione».

All'amministratore della struttura che gli aveva già contestato alcune mancanze nel suo lavoro di addetto al servizio stoviglie, il dipendente ad un certo punto aveva replicato a «muso duro»: «Chi c... ti credi di essere? Se sei un uomo esci fuori! Se no non ti faccio campare più tranquillo!». Già i giudici di merito avevano ritenuto, sia in primo sia in secondo grado, che questa espressione non meritasse il licenziamento in tronco per insubordinazione. Una tesi che la Cassazione ha condiviso respingendo il ricorso della società Alma Mater.

(Continua a pagina 2)

Sommario:

Troppi rimproveri: possono essere mobbing	1
Reato dare della "mezza manica" ai dipendenti	1
Se il capo provoca è permesso reagire	1
Disabili: le condizioni per il figlio convivente	2
Sicurezza: via libera al decreto	2
Il lavoratore stressato subisce un incidente stradale? Può essere risarcito dal datore di lavoro	2

Se il capo provoca è permesso reagire

(Continua da pagina 1)

Reazione emotiva - Piazza Cavour ha respinto il reclamo dell'azienda e ha sottolineato che «la Corte territoriale con apprezzamento incensurabile ha ritenuto che le espressioni irriguardose ma non minacciose rivolte da Saverio M. all'amministratore andavano valutate nel complessivo contesto in cui erano state pronunciate, caratte-

rizzate da un alterco intervenuto fra i due e ritenendole, con plausibile valutazione, effetto di una reazione emotiva ed istintiva del lavoratore ai rimproveri ricevuti, escludendone l'ascrivibilità ad un'ipotesi di vera e propria insubordinazione e, comunque, la particolare gravità contrattualmente richiesta per potersi fare applicazione della sanzione del licenziamento».

Sicurezza: via libera al decreto

Lo scorso 27 marzo, il Governo ha approvato il decreto correttivo del D.Lgs. 81/08.

I principali punti su cui il Governo vuole intervenire sono i seguenti:

⇒ depotenziamento e manomissione del sistema sanzionatorio attraverso: non solo la diminuzione delle stesse sanzioni pecuniarie

e penali, ma anche attraverso una sostanziale deresponsabilizzazione delle imprese e, addirittura uno spostamento delle responsabilità in capo ai lavoratori;

⇒ aumento delle funzioni degli enti bilaterali e l'assegnazione a questi organismi di un ruolo improprio di certificazione che come Slai abbiamo sempre contestato;

⇒ riduzione delle tutele sanitarie attraverso la manomissione delle norme sulla sorveglianza sanitaria e sulle funzioni del medico competente;

⇒ cancellazione del divieto di visita preassuntiva.

Ancora una forzatura del governo Berlusconi, che di fatto spunta le armi del decreto 81.

Ancora una lotta da affrontare per garantire il diritto alla salute sul posto di lavoro.

Mobilitiamoci sui posti di lavoro.

Il lavoratore stressato subisce un incidente stradale? Può essere risarcito dal datore di lavoro

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione (Sent. n. 13309/2007) ha stabilito che se un lavoratore risulta stressato per causa imputabile del datore di lavoro e, a causa dello stress, provoca un incidente stradale, potrebbe avere diritto al risarcimento del danno dal suo datore di lavoro.

I Giudici di Piazza Cavour hanno però precisato che il diritto sussiste a condizione che il lavoratore dimostri la stretta relazione tra l'attività lavorativa prestata e lo stress subito. La responsabilità del datore, affermano i Giudici, sta nel mancato rispetto di quanto stabilito dall'art. 2087 c.c. che espressamente stabilisce che il datore "è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa e misure

che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Gli Ermellini hanno quindi evidenziato che anche in passato, le altre sezioni della Corte hanno "individuato una responsabilità dell'imprenditore in tutte le ipotesi in cui non sia possibile ravvisare una «condotta do-

losa del lavoratore, ovvero la presenza di un rischio elettivo generato da una attività non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso» precisando che la dimensione inadeguata dell'organico, ravvisata nel caso di specie, costituiva una condizione lavorativa stressante, dalla quale poteva derivare una specifica responsabilità datoriale".

Disabili: le condizioni per il figlio convivente

Il congedo previsto dall'art. 42, c. 5, [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#) può essere riconosciuto al figlio convivente del portatore di handicap grave, qualora non vi siano altri soggetti idonei a prendersene cura. E' quanto chiarisce la Circolare 16 marzo 2009, n. 41 con la quale l'Inps interviene in merito alla decisione della Corte Costituzionale espressa con [sentenza 26-30 gennaio 2009, n. 19](#).

Si amplia così il raggio di tutela sociale che dopo aver riconosciuto l'applicazione dei due anni di aspettativa per il coniuge di disabile grave compresi i malati di tumore, oggi adegua la norma anche ai figli conviventi di genitori portatori di handicap gravi.

Piccoli principi non solo di diritto ma anche di civiltà, poiché la cura di disabili gravi travalica la sfera puramente giuridica.

COLLETTIVO "PRENDIAMO LA PAROLA"

I nostri delegati eletti nella lista Slai Cobas sono: Ivan Bettini 0288463606 — Antonio Cusimano 3470012660 - 0288462051

Altri Contatti: Angela Foggetta 0288462331 — Michele Michelino 335780799

Fax 1786013099 / internet: www.ComuneDiMilanoCollettivoPrendiamoLaParola.org / email: prendiamolaparola@yahoo.it

**Noi ci riuniamo presso il consiglio di sede RSU di Via Larga (5° piano — stanza 1):
Anche tu puoi partecipare (previa telefonata per conoscere data e ora della riunione)**

f.i.p — via Magenta 88 / Sesto San Giovanni (MI)