



## E SE IL DIPENDENTE OFFENDE IL DATORE?

Il caro dipendente, che sembrava così tranquillo e pacifico, è andato fuori di testa, si è messo ad urlare insultando il suo datore, minacciandolo delle cose più terrificanti, gli ha augurato di passare un giorno intero in sala prove con Gigi D'Alessio.

Tanto nella vita che nel lavoro, le questioni dovrebbero essere sempre risolte civilmente, senza mai alzare il tono di voce, utilizzando termini ponderati ed educati... Ma si sa, la realtà è spesso ben altra.

Cosa accade dopo, quando il lavoratore finisce la sua sfuriata, quando gli impropri finiscono ed il datore di lavoro prende in mano il telefono e chiama il suo Consulente del Lavoro di fiducia?

La prima cosa che verrà detta dal Consulente è che una contestazione disciplinare non si nega mai a nessuno; la lettera infatti permette di focalizzare l'accaduto, di formalizzare in un atto le parole dette ed il contesto in cui è accaduto, permettendo quindi al lavoratore di giustificarsi ed eventualmente farsi assistere dal sindacato in sua difesa.

E dopo, al termine del procedimento disciplinare venuta meno la fiducia e licenziato il dipendente cosa succede?

I giudici hanno sentenziato in maniera difforme, alle volte considerando estremamente grave l'offesa, definendola reato penalmente rilevante, altre volte hanno punito il datore di lavoro per eccesso di sanzione.

Confermato il licenziamento del dipendente per aver urlato al proprio datore, puntandogli il dito contro, "ti spacco il fondoschiena", "io ti distruggo"; i giudici hanno ravvisato una minaccia tale da ledere definitivamente il rapporto fiduciario tra azienda e lavoratore.

In un caso il lavoratore, licenziato per aver detto "chi c@\*\*o credi di essere?", è stato reintegrato in quanto i giudici di cassazione hanno ritenuto che l'espressione irrispettosa ma non minacciosa sia stata causata da una reazione puramente emotiva e quindi non controllabile dal lavoratore.

Non è andata meglio al datore che ha licenziato il dipendente che lo ha definito "matto/pazzo"; secondo i giudici non solo non si trattava di offesa ma doveva essere considerata addirittura una frase di tipo costruttivo, per consigliare al datore di non comportarsi in un certo modo.

In altri casi il carattere episodico dell'insulto o del turpiloquio, il grado di intenzionalità e la proporzione tra la frase pronunciata ed il licenziamento, hanno indotto i togati a considerare il licenziamento illegittimo.

Quindi, se il dipendente vi offende, non offendetevi! È il suo modo per sollecitare un dibattito al lavoro, stimolando costruttivamente il proprio datore a fare meglio la prossima volta. Se però è il datore ad offendere il lavoratore allora apriti cielo...

L'argomento è stato qui trattato volutamente in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio. Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore approfondimento e si porgono cordiali saluti