

LA MINACCIA DI LICENZIAMENTO PER COSTRINGERE AD ACCETTARE CONDIZIONI DI LAVORO INGIUSTE CONFIGURA IL REATO DI ESTORSIONE

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione Penale la remissione al soggetto passivo della scelta della condotta da adottare non è considerazione che possa escludere la sussistenza della minaccia e dell'estorsione. La violazione di legge non può ritenersi superata dal fatto che nelle e mail non si minacci il licenziamento ma di dica che il lavoratore "è libero di andare via". Tale precisazione perde di vista il senso evidente della frase, che pone il lavoratore di fronte all'alternativa di accettare le inique e vessatorie condizioni di lavoro imposte dal datore di lavoro o di perdere il lavoro.

Nel caso in esame le condizioni di lavoro (indicate come alternativa alla perdita del lavoro) sono inique e illegittime in quanto intese a sottoporre il lavoratore a turni di lavoro ininterrotti, ben oltre gli orari pattuiti, per espletare attività non rientranti nelle proprie mansioni, con un trattamento retributivo del tutto inadeguato rispetto alle ore lavorative effettivamente svolte e alle attività effettivamente espletate.

Di fronte a tale stato di fatto va ribadito, secondo la Suprema Corte, che integra il delitto di estorsione la condotta del datore di lavoro che, approfittando del mercato del lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori, con la minaccia larvata di licenziamento, ad accettare la corresponsione di trattamenti retribuiti deteriori e non adeguati alle prestazioni effettuate.



n. 193
21 febbraio 2022

La sentenza n. 3724 del 2022 della Cassazione, Sezione Penale, merita di essere esaminata e sottolineata perché aggiunge alcune interessanti precisazioni ai principi giurisprudenziali già consolidati in materia. Tali principi di diritto affermano in sostanza che si ravvisano gli estremi del reato di estorsione nella condotta del datore di lavoro che – approfittando delle condizioni del mercato del lavoro – costringe il lavoratore subordinato, con la minaccia più o meno larvata di licenziamento, ad accettare condizioni di lavoro inique e trattamenti retributivi deteriori.

I fatti che hanno dato origine alla pronuncia della Cassazione sono pacifici. Due dipendenti di un'azienda alberghiera di Sulmona prestavano il loro servizio oltre l'orario di lavoro, in maniera sostanzialmente ininterrotta (anche per venti ore al giorno), espletando compiti non inerenti alle loro mansioni, subendo le continue vessazioni di due superiori, senza che venisse loro corrisposta la retribuzione delle ore lavorative effettivamente espletate. L'accettazione di tali condizioni di lavoro veniva posta dal datore di lavoro ai dipendenti come alternativa alla "libertà" di lasciare il proprio impiego.

I giudici di merito (Tribunale di Sulmona e poi Corte d'Appello di L'Aquila) pur partendo da tali presupposti hanno ritenuto di assolvere il datore di lavoro escludendo la sussistenza della minaccia poiché il datore di lavoro, dopo aver impartito le sue direttive, aveva specificato in una e mail che "se qualcuno non è d'accordo è libero di andarsene...". Quindi, secondo tali giudici, c'era un esplicito riferimento alla libertà decisionale del lavoratore nel caso in cui non condividesse le direttive impartite. Sussisteva la possibilità per il lavoratore di rispettare le (ingiuste) condizioni di lavoro oppure non proseguire il rapporto.

La Cassazione boccia senza esitazioni questo ragionamento dei giudici di merito. Infatti non considerano che la stessa nozione di minaccia implica proprio che sia rimessa alla vittima del reato la scelta della condotta ultima da tenere, ma nella consapevolezza che ove questa dovesse essere diversa da quella rappresentata e pretesa dal soggetto attivo, si avrebbe la conseguenza del male ingiusto prospettato. L'estorsione è il tipico reato per la cui perpetrazione è richiesta la cooperazione della vittima mediante la coartazione della sua volontà.