

**Trib. Milano., Sez. V penale, ud. 30 novembre 2011, imp. XX e YY**  
**Giud. Canali**

## MOTIVAZIONE

Con decreto in data 12.1.2010 il Giudice per le indagini preliminari disponeva il rinvio a giudizio di X X e Y Y, chiamandoli a comparire avanti il Tribunale di Milano, sez. V, in composizione monocratica, all'udienza del **30.3.2010** per sentirli giudicare dei reati di cui in rubrica.

### 1) Svolgimento del processo

Alla **prima udienza** si disponeva breve rinvio per l'udienza del **22 aprile 2010** in apertura della quale, presenti gli imputati, la parte civile chiedeva di procedere alla citazione del responsabile civile che, regolarmente citato, si costituiva all'udienza del **14 luglio 2010**. Alla successiva udienza del **28 Ottobre 2010**, respinta l'eccezione del responsabile civile che chiedeva la propria estromissione, si dichiarava aperto il dibattimento, si ammettevano i mezzi di prova richiesti dalle parti e si aggiornava il procedimento all'udienza del **21 Gennaio 2011** in apertura della quale si disponeva un rinvio per legittimo impedimento del difensore del responsabile civile. All'udienza del **14 Marzo 2011** si escuteva il teste parte civile Z Z. Alla successiva udienza del **4 Luglio 2011** il Sig. Z rimetteva la querela a suo tempo proposta e dichiarava di rinunciare alla costituzione di parte civile. Il Tribunale disponeva l'estromissione del Responsabile Civile. Si escutevano, quindi, i testi A A , B B e C C ed alla successiva udienza del **21 Ottobre 2011** si raccoglievano le dichiarazioni dei testi di difesa D X e E E, e si procedeva all'esame del teste Y Y. X X rendeva il proprio esame all'udienza del **21 Novembre 2011** nel corso della quale, dichiarata chiusa l'istruttoria dibattimentale, veniva data la parola alle parti per le rispettive conclusioni. Il Pubblico Ministero chiedeva fosse affermata la penale responsabilità degli imputati e chiedeva una pena di mesi 8 di reclusione e non doversi procedere in ordine al reato di cui al capo b) ( lesioni) per intervenuta remissione di querela. La difesa chiedeva assoluzione per insussistenza del fatto ovvero perchè il fatto non costituisce reato, depositando note di giurisprudenza. Sulla riserva di repliche da parte del P.M. si disponeva breve rinvio all'udienza del **30 Novembre 2011** in esito alla quale il Tribunale decideva come a dispositivo.

## 2) I fatti emersi dal dibattimento

Z Z, assunto nel 1986 presso il punto vendita di una grande catena di distribuzione, riferisce di atteggiamenti vessatori tenuti, nei suoi confronti, dal direttore X X e dal capo reparto Y Y suo diretto superiore. Tali comportamenti, continui e costantemente reiterati, si manifestavano soprattutto da parte di Y Y, in forti aggressioni di tipo verbale; davanti ai colleghi, e soprattutto davanti alla clientela, Z veniva spesso apostrofato *'con male parole'* *'...ti dà dell'incapace, sei un disastro, ti fa sentire in un incapace, in pratica...e ho sopportato queste cose per circa sette anni...perché lui per sette anni è andato avanti a fare tutte queste cose qua. L'ho avvisato più volte di limitarsi..'*<sup>1</sup> ; Z confermava apprezzamenti anche più pesanti, ricordando come Y Y lo apostrofasse come *'deficiente'* *'cretino'* dicendogli *'sei un incapace'* *'...non capisci un cazzo...'* giungendo fino al segno di *bestemmiare pubblicamente* quanto intendeva *'riprendere'* Z e ciò costantemente davanti ai colleghi e ad altre persone<sup>2</sup>. La circostanza che il proprio caporeparto lo riprendesse, apostrofandolo ed ingiuriandolo pubblicamente, era l'aspetto che più colpiva Z che, senza voler sottrarsi ed eventuali rimproveri, chiedeva maggior rispetto della propria dignità *'...io per molto tempo ho detto al sig. Y "per favore se mi devi dire qualcosa, mi devi anche riprendere, fallo, però fallo quando siamo io e te...dimmene quanto vuoi, ma siamo io e te, non 'è bisogno che lo fai davanti a tutti davanti alla gente soprattutto", perché è un'umiliazione questa (...) è una umiliazione. Questo sono cose che fa ancora oggi'*<sup>3</sup> Z definisce Y una persona *'...dal carattere molto difficile...'*, una persona *'..prepotente...'* *'...uno che ti fa le sceneggiate davanti ai clienti...urlando davanti a tutti spesso e volentieri...'* e pur ammettendo che tali caratteristiche appaiano come tratti della stessa personalità del sig. Y, Z osserva come a volte sia *'particolarmente aggressivo, perché magari è più incavolato per problemi suoi...e uno non è che può stare sempre a subire queste cose...'* (...) *'...non mi puoi umiliare davanti a tutti...'*<sup>5</sup> Stigmatizzava Z che, per quanto le caratteristiche lo portassero ad assumere, sia pure più raramente e con minore intensità, atteggiamenti forti anche nei confronti di altri colleghi, era verso la propria persona e la propria attività che Y slatentizzava comportamenti più aggressivi *'...sembrava proprio che si stava cercando l'episodio per poter intervenire in questo modo nei miei confronti; per poi andare multe e cose di questo genere per provvedimento disciplinare'*<sup>6</sup>

Z indica nell'arrivo di X X quale direttore del punto vendita<sup>7</sup>, il momento a partire dal quale il comportamento di Y diventa, nei suoi confronti, più aggressivo, per essere stato, verosimilmente, *'rinforzato'* dalle modalità particolarmente vessatorie con cui anche il direttore era solito trattarlo<sup>8</sup>; X X, nella narrazione di Z, entrava immediatamente in urto

<sup>1</sup> Cfr. dich. Z ud. 14.3.2011 p 11-12; p. 15 ;

<sup>2</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 24-25; sul punto oltre le dichiarazioni rese da B B di cui *infra* si vedano le dichiarazioni rese da C C ud. 4.7.2011 p. 47 che riferisce delle stesse espressioni rivolte da Y a Z

<sup>3</sup> Cfr. dich. Z ud. cit p. 12

<sup>4</sup> Anche solo per *'aver messo male'* una cassetta

<sup>5</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. 23-25;

<sup>6</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 26;

<sup>7</sup> Attorno alle metà dell'anno 2006; il sig. X rimaneva quale direttore del punto vendita fino al mese di gennaio dell'anno 2009.

<sup>8</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 22; cfr. dich.i. B B ud. 4.7.2011 p. 35

con il dipendente del quale – nel vissuto soggettivo della parte lesa – aveva negato di segnalare – alla direzione del personale - lo svolgimento di ‘mansioni superiori’ al fine di ottenere gratifiche dal punto di vista economico.<sup>9</sup> Tale contenzioso sfociava in una accesa lite con il direttore<sup>10</sup> che segnava, nel vissuto di Z, l’inizio di una vera vessazione. Cominciarono a pervenire lettere di contestazione per le più disparate banalità che, proprio in quanto ‘*obiettivamente futili*’, potevano essere risolte ‘a voce’.<sup>11</sup> ; venivano negati permessi di lavoro anche quando richiesti con congruo anticipo<sup>12</sup>; venivano contestati ritardi che, invece, venivano più tollerati nei confronti di altri lavoratori<sup>13</sup> fino al segno di contestare, reiteratamente, ritardi per essersi attardato nella pausa break di uno o due minuti; anche il sig. X non evitava di riprendere Z davanti ai colleghi ed alla clientela anche in relazione a fattispecie di non rilevante entità come quella relativa al mal posizionamento di una cassetta di frutta<sup>14</sup>; Z si sentì convocato dal sig. X ben *tre volte* nella stessa mattinata per ricevere tre diverse lettere di contestazione dalla società in un atteggiamento che, soggettivamente, la parte lesa ascriveva alla volontà di ‘...*far sapere a tutti che avevo ricevuto tre lettere...*’<sup>15</sup>; X, in tono di scherno e sempre davanti a più persone, ‘*prendevo in giro*’ Z,<sup>16</sup> giungendo (‘...*tante volte...*’) a digli, pubblicamente, ‘*Lascia stare, questo non è il tuo lavoro*’ ovvero ‘*chiedi il trasferimento*’ assumendo, tuttavia, sul punto, un atteggiamento quantomeno contraddittorio: più di una volta – e nonostante abitasse a non più di cinque minuti dal punto vendita – Z aveva chiesto di essere trasferito ad altra unità, ma la società non aveva mai inteso dare corso alla sua domanda; nella prima occasione in cui Z, *per sottrarsi dal clima che si era instaurato sul posto di lavoro*, aveva presentato a X la domanda di trasferimento –mai per altro accolta dalla società<sup>17</sup> - il direttore, dopo aver inizialmente invitato Z a presentare la lettera presso il proprio ufficio, si era poi rifiutato di riceverla, indicando al lavoratore il più vicino ufficio postale per inoltrare via posta.<sup>18</sup>

<sup>9</sup> Z lamentava che per quanto fosse prassi della catena di distribuzione riconoscere gratifiche economiche a chi avesse svolto mansioni superiori rispetto a quelle alle quali il dipendente fosse addetto, X X si rifiutava di segnalare alla direzione del personale che Z – in assenza di Y – svolgesse in effetti mansioni di caporeparto. Cfr. dich. Z ud. cit. p. 9; spiegherà il teste **A X** che tale prassi non era una costante all’interno della società e che, anzi, era stata progressivamente abbandonata; tuttavia, a domanda della difesa che chiedeva se X o Y avessero la possibilità di ‘detemriknare o no l’indennità’ A testualmente rispondeva ‘...*loro potevano chiedere, come dire, suggerire di fare questa cosa, poi veniva fatta una valutazione...(...) avrebbero dovuto supportare questa richiesta con le mansioni ricoperte dalla persona*’fr. dich.A ud. 21.10.2011 p. 7-8

<sup>10</sup> Cfr. dich. Z *ibidem*

<sup>11</sup> Rifeirà il teste **A X** sulle esatte modalità di contestazione delle in frazioni e dei procedimenti disciplinari alcune aperti ed altri no ei confronti di Z Z – cfr. dich. A ud. 21.1.2011 p. 10 e ss

<sup>12</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 10

<sup>13</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 14; P. 38-39 con riferimento alla teste B B che conferma la circostanza cfr. dich. B M. ud.

4.7.2011 p. 44; così C C ud. cit. p. 48 a proposito del comportamento di X sui ritardi di Z ‘...*non era obiettivo, se per dire magari arrivavo in ritardo io non mi ha mai ripreso, se arrivava in ritardo lui ( Z ) magari si...*’

<sup>14</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 15

<sup>15</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 16

<sup>16</sup> Cfr. dich. B ud. 4.7.2011 p. 18 ‘...*c’erano delle sceneggiate del suddetto X, sceneggiate nel senso che prendeva in giro i lavoratori...*’

<sup>17</sup> Secondo il teste **A X** – responsabile del personale di area dell’hinterland milanese per la KK – è prassi piuttosto comune che i dipendenti facciano domande di riferimento che non vengano immediatamente evase ma trattenute in un *data base* per essere poi valutate secondo le necessità dell’azienda. – cfr. dich. A ud. 21.10.2011 p. 14

<sup>18</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. p. 19 Riferisce il teste di aver detto a direttore X ‘*Scusi ma non me lo poteva dire prima, che la facevo prima la raccomandata al posto di venire qua e fermi ridere in faccia da lei.*’

In una occasione l'atteggiamento del sig. X doveva virare dall'aggressività ( o squalifica) verbale verso il confine – non oltrepassato - di un contatto fisico. Ricevute due differenti indicazioni sulle modalità di svolgimento di un compito da Y e da X, Z riferiva al direttore del punto vendita le indicazioni impartite dal caporeparto; il Sig. X affrontava, davanti ai colleghi, Z *'strattonandolo per un braccio'* e rivolgendogli le espressioni *'...ma tu dove credi di essere, devi lavorare; chi ti credi di essere tu qui fai quello che dico io...'*; riferisce la parte lesa che, passato qualche attimo di smarrimento e confusione decideva di avere un *'chiarimento'* con il direttore al quale chiedeva di *'avere più rispetto'* nei suoi confronti, ma, senza poter finire di esprimere ciò che intendeva dire, veniva bruscamente congedato dal sig. X il quale gli preannunciava una lettera di contestazioni puntualmente recapitata qualche giorno dopo.<sup>19</sup>

La situazione era diventata fortemente ansiogena per Z che osserva *' ho cominciato a non vivere più benissimo...ero molto preoccupato perché arrivare la mattina e non sapere cosa poteva succedere...io non sapevo più la mattina, sinceramente, che cosa potesse succedere, facevo fatica a dormire la notte, dico la verità'*<sup>20</sup> *'...ero preoccupato, avevo paura di fare qualsiasi cosa perché venivo continuamente ripreso e alla fine pensavo veramente d essere un incapace di non essere più in grado di lavorare, perché ogni cosa non andava mai bene nulla, e avevo paura di essere ripreso, di essere contestato per qualsiasi cosa'*<sup>21</sup> Inevitabile la decisione di rivolgersi al proprio medico che, dopo aver diagnosticato una *'forte ansia'*<sup>22</sup> lo indirizzava presso una *'Clinica del Lavoro'*<sup>23</sup>.

B B anch'essa addetta al reparto ortofrutta di cui Y era il responsabile, descrive un ambiente lavorativo non molto dissimile da quello che emerge dalla narrazione di Z Z, ed indica in Y una persona *'...molto rude...'* che, tuttavia sa svolgere bene il proprio lavoro; segnala come il Y proferisca spesso *'parolacce'* verso colleghi , confermando la di lui inclinazione a *bestemmiare pubblicamente*; alle contestazioni del P.M. che leggeva le dichiarazioni rese dalla teste alla P.G. in data 11 Marzo 2009, B B confermava la parte delle dichiarazioni in cui riferiva di un comportamento del caporeparto particolarmente duro proprio nei confronti del collega Z: era solito, Y riprendere i dipendenti, alla presenza del *'pubblico'*, ad alta voce gesticolando, facendo alle volte seguire *'bestemmie frasi ingiuriose nei confronti dell'addetto; spesso chi sbaglia viene tacciato di essere un cretino, un deficiente e via dicendo'*<sup>24</sup> e *'tali comportamenti erano pressoché quotidiani nei confronti di Z Z'*<sup>25</sup> nei confronti del quale si rapportava *'urlando...dicendo bestemmie, rimproverandolo nell'area vendita'* L'atteggiamento del direttore X nei confronti di Z non era dissimile da quello tenuto dal caporeparto Y ritenendo la teste che *'...forse perché Y ( Y) dava delle informazioni e*

<sup>19</sup> Cfr. dich. Z ud. cit. pp. 7-8;

<sup>20</sup> Cfr. dich. Z ud. c

<sup>21</sup> Cfr. dich Z ud. cit p 28

<sup>22</sup> Cfr.certificato medico in data 3.11.2008; cfr relazione a firma della Psichiatra JJ dell'Azienda Ospedaliera S. Paolo – in data Gennaio 2010 che segnala una *'lieve labilità emotiva che appare collegabile con le vicende che il paziente racconta di difficoltà sul luogo di lavoro con rapporti conflittuali con il proprio capo. Rispetto queste vicende appare deluso ed amareggiato riferendo difficoltà a vivere serenamente il quotidiano lavorativo*

<sup>23</sup><sup>23</sup> In realtà un *'Centro di Stress disadattamento lavorativo'* cfr. tracr. ud. 14.3.2011 p. 28

<sup>24</sup> C C, addetta al reparto panetteria, conferma il modo di comportarsi di Y all'interno del punto vendita *Perde facilmente la pazienza...a volte bestemmia, usa parolacce...* cfr. dich. C ud. 4.7.2011 p. 46

<sup>25</sup> Cfr. dich. B B ud. 4.7.2011 p. 34

quindi lui (X) in base all'informazione si comportava al sig. Z<sup>26</sup>; X riservava pubblicamente a Z un 'comportamento ironico..' nel senso che '...faceva delle battute riguardo alle capacità professionali del collega' anche se la teste riferisce tali atteggiamenti più ioci causa e che a specifici intenti denigratori; confermava la teste l'episodio in cui il tra il sig. X e Z Z si era sfiorata l'aggressione fisica quando il direttore, a seguito di divergenze sulla corretta esecuzione di un compito da parte di Z, '... è uscito fuori del box e gli ha tirato il camice'<sup>27</sup> Ad una domanda del difensore se i dipendenti del reparto si sentissero 'perseguitati' la B B rispondeva 'Ogni tanto sì, cioè ogni tanto abbiamo l'ansia del nostro capo reparto che dobbiamo svolgere il lavoro il più possibile in fretta'<sup>28</sup> L'arrivo di nuovi direttori, nella narrazione della teste, faceva scemare le osservazioni fatte dalla società a Z<sup>29</sup> cui confronti, nella gestione del Sig. X, venivano elevate più contestazioni che ad altri lavoratori; riferisce la teste di essersi, a volte, trattenuta più del dovuto nella pausa break ma di non aver mai ricevuto contestazioni sul punto .

A A lavoratore addetto alla 'linea casse' e rappresentante sindacale del punto vendita, aveva avuto modo di assistere Z in vertenze sindacali con l'azienda che sollecitava il lavoratore a 'mutare i propri atteggiamenti sul lavoro', ed aveva avuto modo di verificare un incremento delle contestazioni a Z Z in costanza della gestione del sig. X X il quale, per altro, teneva comportamenti aggressivi con determinati lavoratori dell'unità commerciale, tra i quali lo stesso A che, secondo il teste non erano graditi 'alla direzione'<sup>30</sup>; anche con Z il sig. X assumeva atteggiamenti molto spiacevoli anche se non direttamente percepiti dal teste<sup>31</sup>; riferiva ei comportamenti molto rudi di Y, slito a riprendere i dipendenti i pubblico davanti a colleghi e clientela anche se indica tali atteggiamenti più come costanti nei confronti di tutti gli addetti al reparto più che modalità specifiche di relazione con Z.

### 3) Le argomentazioni difensive

Le difese personali degli imputati, affidate all'esame cui si sono sottoposti, appaiono volte a minimizzare, fino ad escluderne la rilevanza in fatto, gli episodi confinandoli o in una sorta di fisiologia di rapporti interpersonali sul luogo di lavoro, ovvero riportandoli ad una generale insofferenza di Z Z verso le regole dell'azienda, o, ancora, fornendo versioni del tutto differenti rispetto quelle di Z. X X negava di aver mai ripreso pubblicamente ed in modo offensivo il lavoratore, precisava la di lui incapacità-indisponibilità a comprendere, dapprima, le regole (indennità, tempi di pausa) e quindi le esigenze dell'azienda sia dal punto di vista interno (puntualità, rispetto degli orari di pausa), sia di rilevanza esterna (necessità di non lasciare sui bancali merce scaduta per

<sup>26</sup> Cfr. dich. B B ud. cit. p. 35;

<sup>27</sup> Cfr. dich. B B ud. cit. p. 38; cfr. dich. C ud. cit. p. 49

<sup>28</sup> Cfr. dich. B B ud. cit. p. 41; alla richiesta di precisazione 'Vi sentite perseguitati, cioè, in generale?' la teste ribadiva 'ogni tanto..' p. 42

<sup>29</sup> Sul punto, invece, il teste A X segnalava la costanza di contestazioni formali a Z anche dopo che X X aveva lasciato la direzione del punto vendita di c.so TT – CFR. DICH. A ud. 21.10.2011 p. 13 e ss

<sup>30</sup> Cfr. dich. B ud. 4.7.2011 p. 16

<sup>31</sup> Cfr. dich. B ud. cit. p. 18

evitare sanzioni degli Organi di Vigilanza); ammetteva una certa – generale - spigolosità nel carattere di Y che era solito segnalare le carenze di attenzione e diligenza di Z Z; negava l'episodio narrato dalla parte lesa e confermato dalla teste B, affermando di aver unicamente invitato Z – che stava questionando ad alta voce con il responsabile di altro settore – ad abbassare i toni della voce senza 'strattonarlo' per il camice ma limitandosi a 'battere la mano' sul transpallet che Z stava utilizzando.<sup>32</sup>

Y Y ammetteva il proprio carattere impulsivo, e giustificava il proprio atteggiamento nei confronti di Z come volto a '...reindirizzarlo per le regole aziendali, per tutto quello che è la nostra disciplina...'<sup>33</sup>, sottolineando la reiterata indisponibilità-incapacità del collega a rispettare norme interne di comportamento;<sup>34</sup> riteneva di non avere nulla da rimproverarsi segnalando come le contestazioni elevate a Z erano '...frutto di molte altre lasciate perdere...'; negava di aver mai usato un linguaggio offensivo, riferiva dello scambio di informazioni che correva con X circa il comportamento di Z accennando alla difficoltà di 'trovare un modo per farlo rientrare' nel rispetto delle regole<sup>35</sup>, si dichiarava, infine, del tutto sorpreso che la teste B – con la quale aveva un ottimo rapporto al punto di 'accompagnarla in moto' all'udienza – avesse riferito di sentirsi in qualche modo 'perseguitata' dal di lui comportamento.

La **difesa tecnica**, accennato alla insussistenza di ogni forma di maltrattamento posto in essere dagli assistiti nei confronti di Z ed indicata come del tutto credibile ed attendibile la versione offerta da X e Y – a fronte di una prestazione processuale di Z ritenuta inclinata a omettere le proprie negligenze sanzionate anche in tempi successivi alla 'gestione X' – articolava una pregevole argomentazione *in iure* illustrando gli orientamenti giurisprudenziale volti ad escludere l'applicabilità del reato di cui all'art. 572 a condotte (presuntamente) maltrattanti sul posto di lavoro, sottolineando come tra X e Y da un lato e Z dall'altro non vi fosse un '*rapporto di affidamento*' quanto piuttosto un '*rapporto funzionale*' come tale non suscettibile di inquadramento nella fattispecie descritta nella lettera ( e prima ancora nella *ratio* ) dell'art. 572.

#### 4) valutazione critica degli elementi di fatto

Ora, appare del tutto evidente come, nei confronti di Z Z **siano stati posti in essere comportamenti oggettivamente maltrattanti**, se con ciò si devono intendere quelle condotte che, realizzate in momenti successivi, collegate da un nesso di abitudine e legate dalla intenzione di ledere l'integrità fisica morale del soggetto, siano tali da determinare quelle sofferenze ed umiliazioni che, fonti di un disagio continuo, siano incompatibili con ordinarie condizioni di vita quotidiana. <sup>36</sup> Z Z ha reso una testimonianza che ha mostrato una buona fattura di attendibilità e credibilità, supportata sia da altre prestazioni

<sup>32</sup> Cfr. dich. X ud. 21.11.2011 p. 8 ss

<sup>33</sup> Cfr. dich. Y ud. 21.10.2011 p. 31

<sup>34</sup> Cfr. dich. Y ud. cit. p. 37 -...era praticamente un continuo, sembrava lo facesse apposta...-

<sup>35</sup> Cfr. dich. Y ud. cit. p. 39

<sup>36</sup> Cfr. Cass. Sez. 6, **Sentenza n. 28367 del 11/05/2004** Ud. (dep. 23/06/2004 ) Rv. 229591; Cass. Sez. 1, **Sentenza n. 7043 del 09/11/2005** Cc. (dep. 24/02/2006 ) Rv. 234047

testimoniali ( B B, C C e, sia pure con affermazioni più generiche, A A ) che dalla documentazione prodotta ( anche dalla difesa); l'immagine complessiva che ne emerge indica una serie di comportamenti – tenuti da X e Y – che non sono in linea con quella tensione al rispetto della dignità e della personalità del lavoratore che deve – necessariamente – informare di sé i rapporti interpersonali nell'ambito lavorativo; le aggressioni verbali – specialmente da parte di Y – appaiono accertate; accertata anche una costante squalifica delle modalità – sia pure non impeccabili – con il quale Z era solito svolgere i compiti affidati; sicura, soprattutto, la circostanza che tali squalifiche avvenissero davanti a colleghi e davanti alla clientela senza, cioè, quel dovuto riserbo che proprio i momenti di maggiore criticità dei rapporti lavorativi impongono; intollerante il ricorso alla bestemmia come forma di aggressione ed intimidazione; sicura una disparità di trattamento delle negligenze contestate a Z rispetto e quelle, uguali, poste in essere – e non sanzionate - da altri lavoratori ( con particolare riferimento alla mancanza di puntualità); strumentali appaiono le contestazioni di ritardi contenuti nei limiti di uno o due minuti nella ripresa del lavoro da una 'pausa break'; non smentito il diniego di un permesso lavorativo in costanza di una richiesta fatta con congruo anticipo; abnorme – anche con una valutazione comparata con le posizioni di altri lavoratori – il numero di contestazioni elevate in ( un relativamente) breve arco di tempo rispetto anche agli esiti dei successivi provvedimenti disciplinari; irrazionali alcuni atteggiamenti tenuti dal direttore ( con particolare riguardo alla circostanza di una richiesta di trasferimento dapprima sollecitata dal sig. X cui seguiva un invito a Z di spedirla per posta); non edificante e segno anch'esso di mancata attenzione nei confronti della personalità e dignità di Z Z l'episodio in cui il Direttore X si pose sul limite dello scontro fisico.

E', infine, attendibile Z Z quando dice delle **conseguenze psicofisiche** che una tale situazione ansiogena doveva provocare, e ciò non tanto o non solo, avuto riguardo agli stati d'ansia, di cui ai certificati medici ovvero alla anamnesi e diagnosi formulate dalla dr.ssa Verga, quanto piuttosto – con più grave ricaduta – avuto riguardo a quella sensazione di fallimento professionale e di incertezza sulle proprie capacità che Z descriveva nella sua prestazione testimoniale, con pericolosa incrinatura della essenziale autostima personale e professionale.

#### **5) Mobbing e maltrattamenti ex art. 572 c.p. nella recente giurisprudenza di legittimità e di merito**

Appare di immediata evidenza che la griglia ermeneutica per analizzare le condotte contestate agli imputati e gli effetti sulla parte lesa sia quella offerta dal concetto di *mobbing* così come emerge dalla elaborazione giurisprudenziale di marca civilistica e che indica la '*...condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con*

*effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio'<sup>37</sup>*

La articolata definizione appare – specialmente nelle prime tre forme di struttura - del tutto sovrapponibile alla fattispecie in esame dovendosi cogliere **l'elemento soggettivo** come riflesso da quella reiterazione di condotte in cui si dispiega la coscienza e volontà di cagionare abituali sofferenze morali creando un clima ed un sistema di vessazione che avviliscono la personalità della parte lesa<sup>38</sup>. Ed **indifferenti si devono ritenere le 'finalità'** della condotta maltrattante<sup>39</sup>, fossero – come nel caso di specie - anche quelle descritte da Y di '*...reindirizzare*' Z Z '*..per le regole aziendali, per tutto quello che è la nostra disciplina..*' e di trovare, unitamente al direttore X '*...un modo per riuscire a farlo rientrare...*'<sup>40</sup>

Sono noti i diversi orientamenti della Giurisprudenza della Corte di Cassazione in tema di applicabilità – in interpretazione estensiva e non certo analogica – della fattispecie incriminatrice dell'art. 572 c.p. ai maltrattamenti posti in essere in costanza ed in occasione di rapporti di lavoro subordinati.

Ad un indirizzo che, accertata attraverso un rigoroso esame la sussistenza di atteggiamenti ostili e vessatori nei confronti del lavoratore dipendente da cui '*ne consegue la sua mortificazione sul piano personale e professionale*' , consente<sup>41</sup> ( o non esclude<sup>42</sup>. ) l'applicabilità della previsione incriminatrice, si affianca un successivo orientamento che, pur non escludendo in via di principio tale applicazione estensiva, la limita ai casi in cui '*...il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia...*'<sup>43</sup>

Tale ultimo orientamento, fatto proprio di recente da una pregevole pronuncia della Giurisprudenza di merito<sup>44</sup>, opera un'esegesi di tipo sistematico che, individuando la collocazione della norma nella parte del codice riservata alla repressione dei reati contro la famiglia, ripete il concetto di lavoro subordinato, cui riservare la tutela penale dei soggetti maltrattati, da uno schema di relazioni di tipo familiare. In tale accezione '*...il*

<sup>37</sup> Cfr. Cass, Sez. L, **Sentenza n. 3785 del 17/02/2009** (Rv. 606624)

<sup>38</sup> Cfr. Cass Sez. 6, **Sentenza n. 27048 del 18/03/2008** Ud. (dep. 03/07/2008 ) Rv. 240879

<sup>39</sup> Sez. 6, **Sentenza n. 45467 del 23/11/2010** Ud. (dep. 27/12/2010 ) Rv. 249216 *Presidente: Mannino SF. Estensore: Fazio AM. Relatore: Fazio AM. Imputato: P.G. in proc. C. e altri. P.M. Baglione T. (Parz. Diff.);*; Sez. 6, **Sentenza n. 48272 del 07/10/2009** Ud. (dep. 17/12/2009 ) Rv. 245329 *Presidente: Agro' A. Estensore: Cortese A. Relatore: Cortese A. Imputato: E.F.. P.M. Febraro G. (Conf.);* Sez. 6, **Sentenza n. 39927 del 22/09/2005** Ud. (dep. 03/11/2005 ) Rv. 233478 *Presidente: Trojano P. Estensore: Milo N. Relatore: Milo N. Imputato: Agugliaro. P.M. Favalli M. (Conf.)*

<sup>40</sup> Cfr. dich. Y ud. cit. p. 31 e p. 39;

<sup>41</sup> cfr. Cass Sez. 5, **Sentenza n. 33624 del 09/07/2007** Cc. (dep. 29/08/2007 ) Rv. 237439

<sup>42</sup> Cfr. Cass Sez. 3, **Sentenza n. 27469 del 05/06/2008** Ud. (dep. 07/07/2008 ) Rv. 240337

<sup>43</sup> Cfr. Cass Sez. 6, **Sentenza n. 685 del 22/09/2010** Cc. (dep. 13/01/2011 ) Rv. 249186

<sup>44</sup> Cfr. G.U.P. Tribunale di Milano **Sentenza 30.9.2011**

*dipendente viene coinvolto in un rapporto necessariamente personale ed è in questa situazione che non può essere tollerato dall'ordinamento il comportamento del superiore che si atteggi verso l'inferiore con disprezzo, irrisione, violenza morale o fisica, malvagità, palese o voluta ingiustizia...perché questo comporta ben più di un illecito civile, ma un danno alla stessa persona del dipendente'*<sup>45</sup>

## 6) L'orientamento seguito nella decisione

Deve ritenersi che una tale interpretazione presenti profili tali da rendere incerta o quantomeno parziale la tutela penale di analoghe fattispecie con diversa protezione dei soggetti in posizione di lavoratori subordinati. L'applicazione dei principi che sorreggono quell'orientamento consentono una modesta tutela, troppo selettiva in quanto limitata a situazioni modellate sul *'lavoratore domestico, (sulla) collaboratrice familiare, (sull') unico lavoratore subordinato in una piccola azienda familiare, (sul) ragazzo di bottega di un artigiano'* con esclusione di quelle situazioni in cui il lavoratore, prestando il suo tempo e le sue capacità fisiche ed intellettuali *ad un soggetto impersonale, ad una organizzazione complessa ed articolata, viva, con il datore di lavoro, in un 'rapporto distaccato e formale'* nel cui ambito possa godere di un maggiore complesso di garanzie tali da consentirgli di reagire alle offese ed ai comportamenti maltrattanti.

La differenza di protezione non appare giustificata.

Ritiene questo giudicante che il concetto chiave che si pone quale strumento ottico per analizzare l'estensibilità o meno della fattispecie incriminatrice di cui all'art. 572 sia quello di autorità intesa in senso strettamente giuridico che dice di quella condizione in cui *'...una persona dipenda da altra mediante un vincolo di soggezione particolare (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc).* In tale condizione *'...non v' è dubbio che all'imprenditore o a chi lo rappresenti spetti l'autorità sui propri dipendenti riconosciuta da precise norme di legge (artt. 2086, 2106 e 2134 c.c.).*

*Il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dalla norma penale testè richiamata di "persona sottoposta alla sua autorità", il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente,*<sup>46</sup> dove per *'altri elementi previsti dalla legge'* vanno intese le condotte *effettivamente* maltrattanti perché cifrate dalla ostilità, dalla vessazione, dagli atteggiamenti di *'disprezzo'* ed *'irrisione'* ovvero tessuti di palese e voluta ingiustizia che si ritengono accertate nelle condotte tenute dal Sig X e dal sig, Y nei confronti di Z Z.

Ma vi è di più. Può convenirsi sul fatto che quando i comportamenti vessatori siano posti in essere da un *'datore di lavoro'* propriamente inteso e questi si identifichi con un

---

<sup>45</sup> Cfr. G.U.P. Tribunale di Milano cit.

<sup>46</sup> Cfr.. Cass Sez. 3, **Sentenza n. 27469** del 05/06/2008 Ud. (dep. 07/07/2008 ) Rv. 240337

'soggetto impersonale' tipico delle organizzazioni *complesse ed articolate* ( consiglio di amministrazione, amministratore delegato, rappresentante legale, direttore delle risorse umane in strutture economiche di grandi dimensioni) sia difficile configurare una condotta *sicuramente e direttamente* maltrattante ovvero ancora sia esercizio complicato configurare l'elemento psicologico del reato.

**Diverso invece il caso in cui tra il soggetto maltrattante e quello maltrattato vi sia una relazione diretta ed immediata, fatta di quella condivisione di spazi e di tempi che determina una quotidianità lavorativa in cui il 'coinvolgimento diretto e personale con il\i superiore\i ' sia per il lavoratore subordinato la condizione di lavoro ordinaria, unica ed esclusiva.** Il difensore degli imputati ha giustamente osservato come Z fosse un dipendente della GS e non di X e Y, e tale affermazione è tanto vera in quanto imputato non è certo l'amministratore delegato della società e neppure il responsabile delle risorse umane, quanto piuttosto quei soggetti che, quotidianamente e *strutturalmente* esercitavano, *in una interazione vis-a-vis con il lavoratore subordinato*, l'autorità connessa alle esigenze organizzative e produttive. In tale condizione, riprendendo le argomentazioni proprie di quell'orientamento giurisprudenziale cui non si intende aderire, *'il dipendente viene coinvolto in un rapporto necessariamente personale ed immediato con il suo superiore'* dagli atteggiamenti del quale non può sottrarsi, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda. Se, infatti può accadere che *'nelle piccole aziende non sia possibile al subordinato cambiare ufficio, chiedere un trasferimento o appellarsi alle autorità superiori dell'ente giuridico'* <sup>47</sup> proprio la fattispecie in giudizio segnala la difficoltà, per il lavoratore subordinato anche nelle organizzazioni complesse, di sottrarsi alle condotte vessatorie dei diretti superiori, avendo Z reiteratamente chiesto il trasferimento ad altro punto vendita ed essendo stato soddisfatto nella richiesta unicamente a giudizio inoltrato, nel quadro di un più ampio accordo che ha previsto la dazione di una somma a verosimile indennità ( e non a titolo risarcitorio) per quanto accaduto.

La natura 'funzionale' o 'strutturale' che si vuole sottesa nei rapporti tra lavoratore subordinato e superiore gerarchico nelle organizzazioni economiche\produttive complesse non esclude il concetto di *'affidamento'*. Che anzi. Il lavoratore subordinato alle dipendenze di un datore di lavoro 'impersonale' cui *'presta solo il suo tempo e le sue capacità intellettuali e fisiche'* <sup>48</sup> può solo *'affidare'* al superiore gerarchico con cui abbia una quotidiana, diretta e *personale* interazione la ragionevole pretesa di *'serenità e rispetto'* nella dinamica del rapporto lavorativo<sup>49</sup> che non può, proprio per la sua *l'impersonalità*, *'affidare'* – se non in via mediata - al datore di lavoro.

Riprendendo non tramontati – ed anzi ancora validi - concetti sociologici di inizio '900 può ritenersi che se tra il lavoratore subordinato ed il *datore di lavoro impersonale* si insaturi una sorta di *'solidarietà meccanica'* in cui l'individualità del lavoratore – fermi ed imprescindibili i diritti costituzionalmente garantiti di salute, sicurezza, libertà, dignità – si affievolisce in considerazione della complessità strutturale dell'organizzazione produttiva, all'interno di essa la relazione tra il lavoratore con il diretto superiore

<sup>47</sup> Cfr. sent. G.U.P Milano 30 Settembre 2009

<sup>48</sup> Cfr. sentenza G.U.P. Milano 30 Settembre 2011;

<sup>49</sup> Cfr. Cass Sez. 6, **Sentenza n. 685 del 22/09/2010** Cc. (dep. 13/01/2011 ) Rv. 249186 CIT

gerarchico segna una *'solidarietà organica'* in cui, riemergendo le *singularità* e le *personalità* dei soggetti, l'interazione – ontologicamente improntata alla cooperazione ed al rispetto - deve essere preservata da quelle forme di ostilità e prevaricazione da parte di chi ricopra una funzione gerarchicamente sovraordinata.

Per quanto sopra articolato, ritiene questo giudicante che, in tema di rapporto di lavoro subordinato, l'interazione diretta e personale tra il lavoratore dipendente e la persona in posizione gerarchica superiore che eserciti su di esso il potere connesso alla sua autorità organizzativa e produttiva, sia condizione necessaria e sufficiente ( ove ricorrano gli estremi di condotte maltrattanti) ad integrare il reato i cui all'art. 572 c.p.

## 7) il trattamento sanzionatorio

Le modalità del fatto, il comportamento – professionalmente non impeccabile – di Z, le motivazioni della condotta, fanno ritenere concedibili le circostanze attenuanti generiche. Valutati i parametri di cui all'art. 133 c.p. la sanzione può allinearsi in prossimità dei minimi edittali.

Pena equa può ritenersi quella **di mesi dieci di reclusione**, cui si perviene da una pena base di anni uno e mesi tre di reclusione diminuita per la concessione delle attenuanti generiche **a mesi dieci di reclusione**.

Sussistono le condizioni per la sospensione condizionale della pena ricorrendo, con tutta evidenza, i presupposti di cui all'art. 164 in relazione all'art. 133 c.p.

Quanto al capo b) che ascrive agli imputati il reato di lesioni volontarie in relazione allo 'stato d'ansia' di cui il Z dichiarava di esser sofferente a causa della condotte poste in essere da

X e Y, appare di tutta evidenza, che le stesse non possono essere ascritte a dolo, neppure eventuale, da parte degli imputati. Il fatto, per tanto, non costituisce reato per difetto dell'elemento soggettivo e tale formula, auto riguardo al combinato disposto degli artt 530, 531, 129 C.P. prevale sulla causa di estinzione della remissione della querela.

Segue la condanna degli imputati al pagamento delle spese processuali.

La complessità della vicenda determina la fissazione in 60 giorni dei termini per il depiisto della motivazione.

**P.Q.M.**

Il Tribunale

Visti gli artt. 533, 535 c.p.p.

Dichiara

X X e Y Y colpevoli del reato ascritto al capo a) e, ritenute le circostanze attenuanti generiche, li

Condanna

Alla pena di mesi dieci di reclusione. Pena sospesa e non menzione.

Condanna gli imputati al pagamento delle spese processuali.

Visto l'art. 530, 531, 129 ii comma c.p.p.

Assolve

X X e Y Y dal reato ascritto al capo b) perché il fatto non costituisce reato.

Motivazione in giorni 60.

Milano 30.11.2011

Il Giudice  
Olindo Canali