

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Facoltà di Giurisprudenza

Corso di Laurea in Giurisprudenza



PROFILI PENALI DEL MOBBING

Relatore: Chiar.mo Prof. Francesco VIGANÒ

Correlatore: Dott. Matteo VIZZARDI

Tesi di Laurea di:
Flavia SALVATORE
Matr. 723501

Anno Accademico 2011 / 2012

INDICE SOMMARIO

Indice sommario	I
Introduzione	V

CAPITOLO I

DISFUNZIONI E DERIVE DEL LAVORO: MOBBING E ALTRO.

1. Che cos'è il mobbing.....	2
1.1. Definizioni.	2
1.2. I parametri del mobbing secondo Ege.	4
1.3. Il modello delle fasi successive.	7
1.3.1. Le quattro fasi di Leymann.	7
1.3.2. Il modello italiano Ege delle sei fasi più una.....	8
1.4. Il doppio mobbing.....	10
2. Non solo mobbing: straining, burnout e stress occupazionale.....	11
2.1. Lo straining.	11
2.2. Lo stress lavoro-correlato e il burnout.	12
2.3. L'accordo quadro sullo stress lavoro-correlato e la legislazione di recepimento.....	14
3. Analisi medico legale.....	17
3.1. Sintomi psico-somatici.	17
3.2. Patologie psichiche originate dalle disfunzioni lavorative	18
3.2.1. Disturbi dell'adattamento, reazione acuta da stress, disturbo post-traumatico da stress.....	19
4. La tutela giuridica. Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.	20
4.1. Responsabilità contrattuale.	21
4.1.1 Il vuoto normativo.	21
4.1.2. L'articolo 2087 c.c.	22
4.1.3. La responsabilità del datore di lavoro.....	24
4.2 La responsabilità extracontrattuale.	25
4.3. L'onere della prova.....	27
5. I danni.	35
5.1. I danni patrimoniali.....	35

5.2. I danni non patrimoniali.....	36
5.3. Analisi delle sentenze gemelle delle Sezioni Unite del. 2008 e delle loro consequenze sulla quantificazione del danno.	38
5.3.1. Analisi delle sentenze.....	38
5.3.2. Conseguenze sulla quantificazione del danno da mobbing.	41
6. Discriminazioni, disparità di trattamento, molestie.	43
6.1. Le direttive UE e i decreti legislativi di recepimento.	43
6.2. Le discriminazioni.	44
6.3. Le molestie.....	47
6.4. Tutela e prevenzione.	49
6.5. Discriminazioni e mobbing.....	51

CAPITOLO II

PROFILI DI TUTELA PENALE DEL MOBBING: GLI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

1. Le problematiche relative a una copertura penale	53
1.1. Le problematiche	53
1.2. Le possibili tipologie di tutela	57
2. Maltrattamenti in famiglia (art. 572 codice penale)	59
2.1. Analisi del reato	59
2.2. La dottrina.....	62
2.3. La giurisprudenza favorevole all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia	63
2.3.1. La prima sentenza della Cassazione penale in tema di mobbing.....	63
2.3.2. La sentenza 33624/07 della Cassazione: un caso di disinformazione	66
2.3.3. Ulteriori sentenze che prevedono l'applicabilità dell'art. 572 c.p. al mobbing	68
2.4. La giurisprudenza contraria all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia	72
3. Violenza privata (art. 610 codice penale).	79
3.1. Analisi del reato.	79
3.2. Dottrina.	81
3.3. Giurisprudenza.....	83
3.3.1. Il caso Ilva.....	83

3.3.2. Le altre decisioni giurisprudenziali.....	89
4. Estorsione (art. 629 codice penale).....	92
4.1. Analisi del reato	92
4.2 Giurisprudenza.....	94
5. Lesioni personali (art. 582 codice penale)	97
5.1. Analisi del reato	97
5.2. Dottrina	98
5.3. Giurisprudenza.....	103
6. Abuso d'ufficio (art. 323 codice penale)	107
6.1. Analisi del reato	107
6.2. Dottrina	108
6.3. Giurisprudenza.....	109
7. Violenza sessuale (art. 609 bis codice penale) e molestie (art. 660 codice penale).....	113
7.1. Analisi dei reati	113
7.1.1. Violenza sessuale	113
7.1.2. Molestia o disturbo alle persone	114
7.2. Dottrina	116
7.3. Giurisprudenza.....	118
8. Atti persecutori (art. 612 bis codice penale).	122
8.1. Analisi del reato	122
8.2. Rapporti tra stalking e mobbing.....	123
9. Altre fattispecie minori di reato	127
9.1. Ingiuria e diffamazione.	127
9.2. Istigazione al suicidio.	129

CAPITOLO III

DISEGNI DI LEGGE E PROSPETTIVE DI TUTELA NORMATIVA DEL MOBBING

1. La normativa extrapenale: la legge del Lazio sul mobbing e le altre leggi regionali	131
2. Le posizioni della dottrina in merito alla creazione del reato di mobbing	133
2.1. La dottrina favorevole all'introduzione di una fattispecie penale di mobbing	133

2.2. La dottrina contraria.....	135
3. I disegni di legge.....	139
3.1. La proposta Cicu (n. 1813/1996)	140
3.2. La proposta Fiori (n. 6667/2000).....	141
3.3. La proposta Magnalbò (n. 3255/2004)	144
3.4. La proposta Turco (n. 3048/2009)	148
4. Le soluzioni alternative.....	152
4.1. Il modello ingiunzionale.	152
4.2. La responsabilità amministrativa da reato.	155

CAPITOLO IV

PROSPETTIVE DI COMPARAZIONE

1. Mobbing e Unione Europea.....	163
2. Svezia, lo stato precursore	165
3. La Francia e il reato di <i>harcèlement moral</i>	167
3.1. La fattispecie di <i>harcèlement moral</i>	168
3.2. L' <i>harcèlement moral</i> nel <i>Code du Travail</i>	172
3.3. <i>Harcèlement sexuel</i> , <i>harcèlement moral</i> e questioni di costituzionalità.....	174
4. Gli ordinamenti di <i>common law</i> : Stati Uniti d'America e Regno Unito.	177
4.1. Stati Uniti d'America.	179
4.2. Regno Unito.....	180
5. Spagna.....	183
6. Germania.....	186
Bibliografia	187

INTRODUZIONE

Lo scopo di questo lavoro è fornire un quadro quanto più possibile completo sulla questione, indubbiamente problematica, della rilevanza penale del mobbing.

Il mobbing viene catalogato tra le cosiddette “disfunzioni lavorative” ed è un fenomeno piuttosto diffuso, principalmente oggetto di studio di discipline quali la sociologia e la psicologia. Il primo capitolo verrà quindi dedicato ad inquadrare e definire il mobbing dal punto di vista sociologico (anche accennando agli studi dei maggiori esperti del settore, gli psicologi Leymann e Ege), confrontandolo con le altre tipologie di disfunzioni lavorative e analizzando le patologie che da esso possono derivare.

Dal punto di vista giuridico, il fenomeno non è ancora stato disciplinato legalmente, né in ambito civilistico né tantomeno in quello penalistico. Per quanto riguarda il diritto civile, la dottrina già da qualche anno ha trovato una soluzione per affrontare questo vuoto normativo, ricorrendo all'art. 2087 del codice civile, che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare la sicurezza psico-fisica del lavoratore. La seconda parte del primo capitolo conterrà quindi un *excursus* sulla responsabilità civile – contrattuale ed extracontrattuale – dell'autore del mobbing e sulla qualificazione giuridica dei danni causati da questo fenomeno.

Con il secondo capitolo si entrerà nel vivo della questione, affrontando le problematiche relative alla copertura penale del mobbing. In assenza di un reato specifico che punisca il fenomeno, la giurisprudenza, da qualche anno, riconosce la rilevanza penale dei comportamenti mobbizzanti e li riconduce ad altre figure di reato esistenti nel codice penale. Questo capitolo si occuperà quindi di offrire una panoramica sull'operato dei giudici, analizzando i singoli reati ai quali solitamente le Corti ricorrono per garantire una copertura penale al mobbing, esaminando un nutrito numero casi giurisprudenziali e studiando la posizione della dottrina in merito.

Si affronterà poi la questione della tutela normativa del mobbing, discutendo sull'opportunità o meno di disciplinare il fenomeno attraverso l'istituzione di un reato *ad hoc*. Nel terzo capitolo si passeranno dunque in rassegna le diverse posizioni della dottrina, divisa tra chi ritiene opportuno istituire un reato specifico – data l'importanza del fenomeno ma soprattutto al fine di aumentare la certezza del diritto

– e chi invece ritiene decisamente superfluo, se non dannoso, un reato di mobbing. Si analizzeranno pertanto i diversi disegni di legge in merito, studiando la diversa impostazione che ogni progetto propone per la creazione del reato. Il capitolo sarà concluso infine da un *excursus* sugli interessanti modelli alternativi di tutela offerti da alcuni autori, in particolare sulla possibilità di ricorrere alla responsabilità amministrativa da reato – uno strumento apparentemente adeguato dal momento che spesso è l'azienda in sé a trarre un vantaggio economico attraverso le vessazioni sul lavoro – e ad un modello ingiunzionale, che utilizzi il diritto penale come norma di chiusura del sistema.

Da ultimo, il lavoro getterà uno sguardo al panorama comparatistico, esaminando la posizione di vari Stati in merito ai profili giuridici del mobbing. Dopo aver analizzato la direttiva dell'Unione Europea che invita gli stati membri a dotarsi di una disciplina specifica per il mobbing, studieremo la situazione di Svezia, Francia, Spagna, Germania e dei paesi di *common law*.

CAPITOLO I

DISFUNZIONI E DERIVE DEL LAVORO: MOBBING E ALTRO

SOMMARIO: 1. Che cos'è il mobbing. - 1.1. Definizioni. - 1.2. I parametri del mobbing secondo Ege. - 1.3. Il modello delle fasi successive. - 1.3.1. Le quattro fasi di Leymann. - 1.3.2. Il modello italiano Ege delle sei fasi più una. - 1.4. Il doppio mobbing. - 2. Non solo mobbing: straining, burnout e stress occupazionale. - 2.1. Lo straining. - 2.2. Lo stress lavoro-correlato e il burnout. - 2.3. L'accordo quadro sullo stress lavoro-correlato e la legislazione di recepimento. - 3. Analisi medico legale. - 3.1. Sintomi psico-somatici. - 3.2. Patologie psichiche originate dalle disfunzioni lavorative. - 3.2.1, Disturbi dell'adattamento, reazione acuta da stress, disturbo post-traumatico da stress. - 4. La tutela giuridica. Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale. - 4.1. Responsabilità contrattuale. - 4.1.1 Il vuoto normativo. - 4.1.2. L'articolo 2087 c.c. - 4.1.3. La responsabilità del datore di lavoro. - 4.2 La responsabilità extracontrattuale. - 4.3. L'onere della prova. - 5. I danni. - 5.1. I danni patrimoniali. - 5.2. I danni non patrimoniali. - 5.3. Analisi delle sentenze gemelle delle Sezioni Unite del 2008 e delle loro conseguenze sulla quantificazione del danno. - 5.3.1. Analisi delle sentenze. - 5.3.2. Conseguenze sulla quantificazione del danno da mobbing. - 6. Discriminazioni, disparità di trattamento, molestie. - 6.1. Le direttive UE e i decreti legislativi di recepimento. - 6.2. Le discriminazioni. - 6.3. Le molestie. - 6.4. Tutela e prevenzione. - 6.5. Discriminazioni e mobbing.

L'obiettivo di questo capitolo è offrire una panoramica preliminare sul fenomeno del mobbing. Innanzitutto analizzeremo gli studi degli psicologi Leymann e Ege, pionieri e massimi esperti dell'argomento; dopo un breve confronto tra il mobbing vero e proprio e le altre tipologie di disfunzioni lavorative, tratteremo l'aspetto medico-legale, occupandoci delle conseguenze psico-fisiche che tali vessazioni possono causare. Proseguiremo quindi affrontando i problemi legati alla tutela giuridica, concentrandoci sui rimedi offerti dal diritto civile, soffermandoci sui

profili probatori e sul risarcimento del danno. Per concludere, tratteremo l'argomento delle discriminazioni e delle molestie sessuali, analizzando la legislazione in merito nonché i profili di similitudine con il mobbing.

1. Che cos'è il mobbing: analisi psico-sociologica

1.1. Definizioni

Il termine *Mobbing* – dall'inglese *to mob*, “attaccare, assalire, circondare”¹ – indica un fenomeno molto diffuso all'interno del mondo del lavoro, ed è riconducibile ad una delle cosiddette disfunzioni lavorative. Si tratta di una “situazione di aggressione, di esclusione e di emarginazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi o dei superiori”², che causa al soggetto vessato malessere, disagio e stress, fino a cagionare vere e proprie malattie fisiche.

Il mobbing può essere di diverse tipologie: si parla di mobbing verticale – il più diffuso – quando le vessazioni sono realizzate dal datore di lavoro o, più in generale, da un capo nei confronti di un suo sottoposto. Quando ciò avviene in attuazione di una subdola strategia espulsiva, quando cioè il dirigente fa in modo di rendere la vita impossibile al lavoratore “scomodo” per costringerlo alle dimissioni, ci si trova di fronte a un'ulteriore specificazione del fenomeno, il cosiddetto *bossing*, molto diffuso in Italia così come in tutti quei sistemi dove c'è una minore libertà di licenziare³.

¹ *Oxford Paravia. Il Dizionario Inglese-Italiano Italiano-Inglese*, Paravia, 2010.

² A. E. R. GILIOLI, *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Mondadori, Milano, 2000, pag. 6.

³ “Nei sistemi dove maggiore è la libertà di licenziare, minore sarà la frequenza delle strategie di *bossing*; al contrario, in una realtà dove il licenziamento è ammesso solo per giusta causa o giustificato motivo, pena sanzioni anche rilevanti, l'interesse a provocare le dimissioni può divenire molto forte”, Bona e Oliva, *Il fenomeno del mobbing*, in Monateri - Bona -Oliva, *Mobbing. Vessazioni sul lavoro.*, Milano, 2000, pag. 10
In realtà, da uno studio recente dell'OCSE sulla *strictness of employment protection*, cioè l'indice di licenziabilità dei vari paesi, emerge come, all'interno del panorama europeo, l'Italia sia molto meno garantista di altri paesi, come ad esempio la Germania (indice italiano: 1,77; indice tedesco: 3,00). Sicuramente, però, la protezione normativa contro i licenziamenti illegittimi, seppur non sia la massima tutela possibile, è un forte stimolo allo sviluppo di tale peculiare forma di mobbing.

Un' altra tipologia, invece, è il mobbing orizzontale, ovvero quello posto in essere dai colleghi della vittima; in questo caso non sempre c'è una ragione specifica che dà origine all'emarginazione, ma è sufficiente un'antipatia, un'incompatibilità caratteriale o un'ideologia politica differente; o ancora può accadere che il gruppo, anche inconsapevolmente, scelga un certo soggetto come capro espiatorio sul quale scaricare le tensioni lavorative⁴. Infine, assai raro, abbiamo il mobbing ascendente, termine usato per indicare le vessazioni portate avanti dai dipendenti, spesso in gruppo, nei confronti del superiore per delegittimarlo, come in una sorta di ammutinamento.

Il mobbing è un fenomeno trasversale che colpisce lavoratori di ogni tipo, di ogni fascia sociale, di ogni zona geografica. I più colpiti sono i soggetti dai 45 anni in poi, dal momento che un lavoratore anziano è un costo maggiore per l'azienda e più facilmente sarà oggetto di mobbing con finalità espulsive; vittime frequenti sono poi le donne, anche in ragione dei legami tra mobbing, discriminazioni e molestie sessuali di cui tratteremo più avanti⁵.

In Italia, allo stato, non esiste una definizione giuridica del termine mobbing, perciò si ricorre alle scienze sociali e in particolar modo alla psicologia del lavoro.

Il primo a realizzare studi consistenti sul fenomeno in questione fu, negli anni '80, lo psicologo svedese Heinz Leymann, considerato il “padre del mobbing”. Per lo studioso, il mobbing è definito come:

“il terrore psicologico sul luogo di lavoro che consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una condizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili. Queste azioni sono effettuate con un'alta frequenza (almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (per almeno sei mesi). A

⁴ A. E. R. GILIOLI, *Cattivi capi, cattivi colleghi*, cit., pag. 6.

⁵ Cfr. *infra*, par. 6.

causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il comportamento ostile dà luogo a seri disagi psicologici, psicosomatici, sociali”⁶.

Nel panorama italiano la figura più importante è lo psicologo Harald Ege, fondatore dell'associazione PRIMA (Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psico-Sociale), che ha tradotto gli studi di Leymann e li ha rielaborati in modo da renderli applicabili alla situazione sociale italiana.

Secondo Ege il mobbing è

“una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e precentralizzazione”⁷.

1.2. I parametri del mobbing secondo Ege

Ege ritiene che affinché si possa parlare di mobbing debbano essere presenti tutti i seguenti parametri⁸:

1. Ambiente lavorativo: il mobbing, per essere tale, deve avere luogo all'interno dell'ambiente lavorativo. Pur essendo possibile che il disagio si ripercuota nella sfera privata della vittima (il c.d. doppio mobbing), quando il conflitto sorge e si sviluppa in altri settori della vita del mobbizzato non saremo in presenza del fenomeno di cui stiamo trattando.

2. Dislivello tra antagonisti: i soggetti coinvolti sono due, il *mobber* e il mobbizzato, cioè l'aggressore e la vittima. Non si tratta

⁶ H. LEYMAN, in H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002.

⁷ H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing* cit., pag. 39.

⁸ H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing* cit., pag 52.

obbligatoriamente di due soggetti singoli (è possibile infatti che le vessazioni siano portate avanti da un gruppo di persone), ma è in realtà una contrapposizione di ruoli caratterizzata da una disparità di forze. Se infatti i due soggetti si fronteggiano “ad armi pari” saremo di fronte a una semplice conflittualità sul lavoro⁹:

3. Durata: secondo Leymann, il conflitto deve avere una durata minima semestrale. Ege condivide questa teoria, specificando che nel caso del cosiddetto *quick mobbing* - vessazioni dalla frequenza quotidiana e, quindi, dall'effetto particolarmente devastante - la durata possa abbassarsi a tre mesi¹⁰.

4. Frequenza: per individuare questo parametro Ege si discosta da quanto stabilito da Leymann. Infatti lo psicologo svedese ritiene che sia necessaria una frequenza settimanale, mentre Ege reputa troppo rigoroso questo criterio e richiede che, affinché si possano inquadrare nel fenomeno mobbing, le azioni ostili si ripetano almeno una volta al mese: bisogna infatti evitare che vi siano ricompresi anche episodi isolati di conflittualità, che risultano invece fisiologici all'interno dell'ambiente lavorativo. Anche in questo caso possiamo individuare un'eccezione, ovvero la condizione del “sasso nello stagno” che sussiste quando “si rileva la presenza di una singola azione ostile portante, i cui effetti si ripercuotono sulla persona quotidianamente ed internamente, anche dopo che la prima azione si è esaurita; l'azione iniziale è accompagnata e/o seguita da almeno altre due azioni ostili di supporto, appartenenti ad una categoria diversa da quella dell'azione principale; le azioni secondarie sono messe in atto da aggressori diversi (ad es. colleghi); queste ultime azioni hanno una cadenza di almeno alcune volte al mese”¹¹

⁹ A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, Jovene Editore, Napoli, 2007, pag. 11.

¹⁰ A. ROSIELLO, *Mobbing: definizione e fonti di responsabilità del datore di lavoro*, in *Pianeta Lavoro e Tributi*, n.8, aprile 2008, pag. 90 ss.

¹¹ H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing* cit., pag. 77.

5. Tipologia di azioni: Leymann sviluppò come strumento di indagine il questionario LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorism*), nel quale individua 45 tipologie di azioni ostili, raggruppabili in cinque categorie¹²:

- Attacchi alla possibilità di comunicare adeguatamente
- Attacchi alle relazioni sociali
- Attacchi all'immagine sociale
- Attacchi alla qualità della situazione professionale e privata
- Attacchi alla salute

Successivamente Ege riorganizzò le suddette categorie¹³:

- Attacchi ai contatti umani: critiche e rimproveri ingiustificati, limitazione delle capacità espressive, interruzione continua dei discorsi;
- Isolamento sistematico: assegnazione di una posizione lavorativa fisicamente lontana ed isolata, negazione di informazioni fondamentali per lo svolgimento del lavoro, divieto per i dipendenti di comunicare con la vittima;
- Modificazione *in peius* delle mansioni svolte in precedenza: attribuzione di compiti insignificanti, dequalificanti, umilianti, di livello inferiore o nocivi alla salute;
- Attacchi alla reputazione: calunnie, ridicolizzazioni, offese, insulti anche basati sulle differenze razziali, sessuali, religiose, politiche;
- Condotte violente e minacce di violenza: molestie sessuali, minacce di violenza fisica, attribuzione a ruoli nocivi per la salute.

6. Intento persecutorio: le motivazioni all'origine del mobbing, come abbiamo visto, possono essere le più diverse, come la gelosia, l'invidia, l'antipatia, le differenze culturali, politiche, sessuali. In ogni caso, però, è necessaria la presenza di un "chiaro scopo negativo nei confronti della

¹² H. EGE – M. LANCIONI, *Stress e mobbing*, Pitagora Editrice, Bologna, 1998, p. 32.

¹³ H. EGE, *Mobbing, conoscerlo per vincerlo*, Milano, 2002; A. ROSIELLO, *Mobbing, definizione e fonti di responsabilità del datore di lavoro*, cit.

vittima”¹⁴, la volontà di colpirla, ferirla, isolarla. Perseguire l'allontanamento del lavoratore dall'azienda è un *quid pluris*, una ragione ulteriore alla base delle vessazioni che individua la particolare fattispecie del *bossing*; non è invece un requisito fondamentale per la sussistenza del mobbing;

7. Andamento secondo fasi successive: il mobbing si sviluppa in modo progressivo e devono essere identificabili delle fasi successive, organizzate nel modello “sei fasi più una” da Ege¹⁵.

1.3. Il modello delle fasi successive

1.3.1. Le quattro fasi di Leymann

Leymann, studiando la realtà sociale dei paesi nordeuropei, sviluppò un modello di mobbing organizzato in quattro fasi successive¹⁶:

- prima fase: il conflitto tra i dipendenti è ancora latente, non si è manifestato con azioni o frasi e potrebbe dipendere da svariate ragioni come invidie, antipatie, competizione legata alla carriera;
- seconda fase: il mobbing diventa esplicito e iniziano gli attacchi. Le persecuzioni si ripetono in maniera costante nel tempo e variegata nella tipologia; in questa fase si identificano in maniera chiara il ruolo del *mobber* e del mobbizzato;
- terza fase: il conflitto non è più limitato ai due soggetti coinvolti ma si amplia venendo a conoscenza dei colleghi, dei superiori, dell'amministrazione, della famiglia della vittima. Il malessere psicofisico costringe la vittima a numerose assenze e ciò peggiora la situazione perché non solo lo rende malvisto agli occhi del datore di lavoro, ma permette al *mobber* di continuare a screditare la sua figura;

¹⁴ A. ROSIELLO, *Mobbing, definizione e fonti di responsabilità del datore di lavoro*, cit.

¹⁵ Cfr. *infra*, paragrafo 1.3.

¹⁶ H. EGE – M. LANCIONI, *Stress e Mobbing*, cit. pag. 35.

- quarta fase: è il momento della fuoriuscita dall'azienda, o perché il soggetto, estenuato dalla pressione, presenta le dimissioni, oppure perché viene licenziato o costretto al prepensionamento. Possono esserci anche epiloghi più gravi, come l'invalidità permanente¹⁷ o il suicidio.

1.3.2. Il modello italiano Ege delle sei fasi più una

Ege, analizzando il modello Leymann, si rende conto di come questo sia inapplicabile alla realtà lavorativa italiana, non perché inesatto, quanto per la particolarità della società italiana rispetto a quelle nordeuropee per le quali era stato creato. In Italia, infatti, è diffusa una forte conflittualità nell'ambiente di lavoro, che viene considerata quasi fisiologica, a differenza di quanto accade in Scandinavia o in Germania; per questo motivo il modello svedese, che classifica il contrasto latente come prima fase del mobbing, non può essere applicato nel nostro Paese dal momento che individua una situazione percepita come “naturale”¹⁸.

Alla luce di queste diversità, Ege modifica parzialmente il modello Leymann per renderlo adeguato alla situazione italiana e individua sei fasi, precedute da una cosiddetta “condizione zero”. Analizziamole nel dettaglio:

- La “condizione zero”

Si tratta di una pre-fase che si riferisce a quella situazione di conflitto generalizzato sentito come fisiologico all'interno delle aziende italiane. Non si può ancora parlare di mobbing, ma di certo queste tensioni costituiscono “terreno fertile per il suo sviluppo”¹⁹. In questa condizione iniziale non è ancora individuabile una vittima specifica, si tratta piuttosto di un conflitto “tutti contro tutti” che si sviluppa solo all'interno dell'ambito lavorativo, senza estendersi agli argomenti e alle relazioni personali. Non sussiste ancora la volontà di distruggere l'avversario, ma l'obiettivo - frutto di un'accanita competizione - è distinguersi, primeggiare all'interno del gruppo.

¹⁷ L'invalidità permanente potrebbe essere causata da errori sul lavoro, dovuti allo stress, oppure da sabotaggi o aggressioni fisiche da parte del mobber.

¹⁸ H. EGE, *Il mobbing in Italia*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997, pag. 47.

¹⁹ H. EGE, *I numeri del mobbing*, Pitagora Editrice, Bologna, 1998, pag. 9.

- Fase I: il conflitto mirato

In questa prima fase il conflitto si dirige contro una vittima precisa e inizia a coinvolgere anche aspetti della vita privata; si esce dall'ambito della competizione e lo scopo diventa la distruzione dell'avversario.

- Fase II: l'inizio del mobbing

La vittima percepisce un inasprimento nelle relazioni con i colleghi e i superiori, subisce ormai veri e propri attacchi che tuttavia ancora non causano malattie psico-somatiche, ma solo un forte disagio.

- Fase III: primi sintomi psico-somatici

Il disagio psicologico inizia a riflettersi sul piano fisico e il mobbizzato accusa i primi sintomi psico-somatici, che di solito consistono in disturbi del sonno, problemi alla digestione, forte senso di insicurezza. La vittima si assenta spesso dal lavoro per malattia e di conseguenza il suo rendimento subisce un forte calo.

- Fase IV: errori ed abusi dell'amministrazione del personale

In questa fase il mobbing diventa di pubblico dominio: l'amministrazione del personale, insospettita dalle frequenti assenze del mobbizzato e dal calo del suo rendimento lavorativo, interviene sottoponendo il lavoratore a continui controlli e richiami disciplinari, “facendo – per così dire – il gioco del mobber”.

- Fase V: serio aggravamento della situazione psico-fisica della vittima

La salute psico-fisica del mobbizzato si aggrava sempre di più, soffre di sindromi depressive ed è ormai costretto ad assumere psicofarmaci e ad affrontare terapie che, però, funzionano solo da palliativo, in quanto la situazione lavorativa non dà cenni di miglioramento, anzi peggiora di giorno in giorno. I richiami dell'amministrazione proseguono, sommandosi agli attacchi del mobber/dei mobbers, al punto che “la vittima inizia a convincersi di essere essa

stessa la causa di tutto o di vivere in un mondo di ingiustizie contro cui nessuno può nulla, precipitando ancora di più nella depressione”²⁰.

- Fase VI: esclusione dal mondo del lavoro

Epilogo del mobbing è la fuoriuscita del lavoratore dall'azienda. La vittima, non reggendo più la pressione psicologica, può cedere e dimettersi oppure presentare richiesta di prepensionamento; può accadere anche che le vessazioni culminino in un licenziamento, magari a seguito di qualche errore commesso dal lavoratore, dovuto al forte stato di stress in cui si trova. Possono verificarsi, purtroppo, anche esiti traumatici: invalidità permanenti, sviluppo di manie ossessive, suicidio, omicidio, vendetta nei confronti del mobber.

1.4. Il doppio mobbing

Il cosiddetto “doppio mobbing”, così come definito da Ege, è un fenomeno tutto italiano dovuto alla particolare concezione della famiglia radicata nel nostro Paese. A differenza dei paesi nordeuropei infatti, in Italia e negli altri paesi mediterranei (come Spagna e Grecia) la famiglia è un nucleo molto unito, è la “valvola di sfogo” dell'individuo, che vi esterna tutti i suoi problemi e le sue preoccupazioni, trovando conforto, aiuto e protezione.

Anche la vittima di mobbing sfogherà le sue frustrazioni all'interno dell'ambiente familiare, trovando nei primi tempi comprensione e appoggio. Questo fenomeno però, come abbiamo visto, non si esaurisce in breve tempo ma può durare per anni e proprio per questo ha un effetto devastante sulle vittime, che riflettono il loro disagio all'interno della famiglia. Spesso può capitare che i familiari del mobbizzato, a lungo andare, esauriscano le risorse, non siano più in grado di fornire il supporto necessario e addirittura cambino atteggiamento, cessando di sostenere la vittima. Questo perché la famiglia è giunta a un limite di saturazione e, per proteggere se stessa dalla forza distruttiva mobbing subito dalla vittima, la esclude, la

²⁰ H. EGE, *I numeri del mobbing*, cit., pag. 13.

allontana, la priva dell'affetto e della comprensione tipici dei nuclei familiari della società italiana: ecco che il soggetto diventa sottoposto a un doppio mobbing, non solo all'interno dell'ambiente lavorativo ma anche a casa²¹.

2. Non solo mobbing: *straining*, stress occupazionale e *burnout*

È fondamentale usare la giusta precisione ed evitare di classificare come mobbing ogni tipo di vessazione sul lavoro: esistono infatti diverse tipologie di situazioni di conflittualità lavorativa, che si differenziano tra loro non solo per le caratteristiche ma soprattutto per la tutela giuridica e il regime probatorio.

2.1. Lo *straining*

Secondo Ege, lo *straining* è “una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un’azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo *straining* (*strainer*). Lo *straining* viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante”²².

Per la sussistenza di questo fenomeno, quindi, non sono necessari due dei parametri richiesti invece per il mobbing, cioè la reiterazione delle condotte e l'andamento secondo fasi progressive. Lo *straining* è stato definito in sede giurisprudenziale dal Tribunale di Bergamo (sentenza 21 aprile 2005, Bertoncini est.), all'interno di una causa in cui è stata richiesta una consulenza tecnica allo stesso Ege: il giudice ha stabilito che può verificarsi attraverso una singola azione che abbia

²¹ H. EGE, *I numeri del mobbing*, cit., pag. 16.

²² H. EGE, *Oltre il mobbing. Straining, stalking ed altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli Editore, 2005, pag. 70.

effetti prolungati nel tempo, come ad esempio un forte demansionamento, marginalizzazioni o svuotamento di mansioni²³.

Per quanto riguarda la tutela giuridica, nel caso di *straining* la responsabilità del datore di lavoro potrà ricondursi oltre che all'art. 2087 c.c. anche all'art. 2103 c.c., che tutela il lavoratore dal demansionamento. L'onere della prova, invece, risulta in questo caso più favorevole rispetto a quanto previsto per il mobbing²⁴: il lavoratore dovrà allegare la prova dell'inadempimento, indicando le mansioni precedentemente ricoperte, il livello di inquadramento e gli incarichi degradanti ai quali è stato poi assegnato; il datore di lavoro, invece, dovrà dimostrare di aver adempiuto correttamente alle proprie obbligazioni o dovrà provare che non si è verificata la dequalificazione oppure che si sia trattato di un giustificato esercizio dei poteri datoriali.

2.2. Lo stress lavoro-correlato e il *burnout*

Lo stress lavoro-correlato, o stress occupazionale, è “un evento psicosomatico che si differenzia per la sua potenza e/o durata da una situazione normale intraindividuale e viene scatenato da certe sollecitazioni esterne ed interne (*stressors*)”²⁵. Lo stress, però, non è solo un fenomeno negativo: può infatti condurre a risultati utili sul piano della produttività individuale e aziendale. La situazione diventa problematica quando il carico di stress è eccessivo o prolungato nel tempo: è a questo punto che insorgono i primi effetti nocivi a livello psico-fisico.

Le cause dello stress lavoro-correlato possono individuarsi nella natura del lavoro (lavori ad alto livello di responsabilità come il medico, il poliziotto, l'autista di trasporti pubblici) oppure nel modo in cui il lavoro viene organizzato (turni mal

²³ A. ROSIELLO, *Stress occupazionale, burnout e straining: fattispecie e responsabilità del datore di lavoro*, Pianeta Lavoro e Tributi, n.11, giugno 2008, pag. 99 ss.

²⁴ Per la tutela giuridica e la disciplina dei carichi probatori in caso di mobbing cfr. *infra*, par. 4.

²⁵ A. ROSIELLO, *Stress occupazionale, burnout e straining: fattispecie e responsabilità del datore di lavoro*, cit.

gestiti, personale in sotto-organico, attribuzione di mansioni inadeguate, carenze nella sicurezza degli impianti).

I soggetti più colpiti dallo stress lavorativo sono sicuramente le donne: non solo sono quelle che più somatizzano gli eventi negativi della vita – soffrendo di depressione, ansia, attacchi di panico, disturbi alimentari – ma è possibile identificare dei veri e propri fattori di stress tipicamente femminili²⁶. La prima di queste cause è la cosiddetta conciliazione: le donne sono solite occuparsi della casa e della famiglia e ciò risulta a volte difficile da conciliare con gli impegni lavorativi, al punto da diventare fonte di stress; il caso più eclatante è quello del matrimonio o della gravidanza, che possono penalizzare la carriera della donna, essendo spesso il pretesto per ingiusti demansionamenti. In secondo luogo, bisogna sottolineare come tuttora le donne vengano assegnate a mansioni di minor responsabilità rispetto a quelle maschili, spesso monotone o precarie; frequentemente sono impiegate nelle professioni assistenziali: in questo caso l'aumento di stress è dato dalla ripetizione, in ambito lavorativo, dei compiti svolti in famiglia. Da ultimo, non bisogna dimenticare come le donne siano chiaramente più esposte al rischio di subire molestie sessuali: sono purtroppo frequenti i casi di *avances* da parte del capo o dei colleghi che, una volta respinte, diventano motivo di mobbing.

Il *burnout*, infine, è una derivazione di stress, mobbing o *straining*, e si sostanzia in un forte “esaurimento emotivo”²⁷; ciò capita soprattutto nei soggetti che svolgono “professioni d'aiuto” (medici, poliziotti, vigili del fuoco, assistenti sociali, educatori, psicologi) quando, per l'eccessivo carico di lavoro, non hanno più le energie per affrontare e risolvere i problemi dei loro assistiti. *Burnout* vuol dire letteralmente “bruciato dentro”: il soggetto colpito da questa sindrome diventa infatti apatico, logorato, incapace di tollerare il carico di stress e di affrontare il proprio lavoro con l'empatia dovuta.

²⁶ A. ROSIELLO, *Lo stress correlato al lavoro e le differenze di genere*, Pianeta Lavoro e Tributi, n. 24, dicembre 2009.

²⁷ A. ROSIELLO, *Stress occupazionale, burnout e straining: fattispecie e responsabilità del datore di lavoro*, cit.

Per quanto riguarda le tutele giuridiche, sia nel caso dello stress che in quello del *burnout* la responsabilità del datore di lavoro deriva dall'art. 2087 c.c., che impone di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore da tutti i rischi che possano derivare dall'esercizio dell'impresa. Eventuali danni psico-fisici potranno quindi essere attribuiti al datore di lavoro qualora si dimostri la presenza di elementi stressogeni e il nesso causale tra questi e il danno subito; ugualmente per il *burnout*, bisognerà dimostrare che l'esaurimento nervoso sia dovuto a un comportamento commissivo od omissivo del datore.

2.3. L'accordo quadro sullo stress lavoro-correlato e la legislazione di recepimento

Lo stress lavoro-correlato è un problema di estrema importanza e di rilevanza internazionale: per questo l'8 ottobre 2004 è stato concluso tra la Confederazione europea dei sindacati (Ces) e le tre organizzazioni datoriali europee (Unice, Ueapme, Ceep) l'*Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato*, recepito nel nostro ordinamento con l'Accordo interconfederale siglato il 9 giugno 2008 da Cgil, Cisl, Uil e le maggiori associazioni datoriali italiane. È importante sottolineare come la grande attenzione dedicata all'argomento non è solo conseguenza di ragioni “etiche”, ma deriva soprattutto dalla volontà di ottimizzare l'efficienza dei singoli lavoratori e delle aziende in generale, grandemente penalizzata dalla diffusione dello stress.

L'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 impone al datore di lavoro di effettuare una valutazione di tutti i rischi presenti in azienda, specificando che “la valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a),[...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo

2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi”.

L'accordo quadro europeo definisce lo stress lavoro-correlato come “una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”. Sottolinea inoltre come non si tratti di una malattia, dato che non è dannosa una breve esposizione (che può avere anzi effetti positivi), ma lo è una situazione prolungata, capace di ridurre l'efficienza del lavoratore.

Indica inoltre come il rischio di stress sia ubiquitario, possa cioè colpire ogni luogo di lavoro, ogni tipo di mansione, ogni lavoratore; ciò ovviamente non significa che sia sempre presente, ma invita ad eseguire una valutazione dei rischi approfondita e ad ampio spettro e a non escludere a priori certe categorie, ritenute dai più “non a rischio”. L'accordo, poi, si prefigge obiettivi di informazione e sensibilizzazione sull'argomento, oltre ad “offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato”.

Ai fini della realizzazione del documento prescritto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 è necessaria innanzitutto una corretta individuazione dei fattori di rischio; la Commissione Consultiva Permanente (prevista dal citato decreto) ha emanato delle linee guida²⁸ nelle quali specifica come sia necessario prendere in considerazione, in primo luogo, gli indicatori oggettivi e verificabili e, solo secondariamente, effettuare una valutazione soggettiva.

Gli indicatori oggettivi indicati dalla Commissione sono i seguenti:

1. Eventi sentinella, quali ad esempio infortuni, assenze per malattia, turnover, segnalazioni del medico competente;
2. Fattori di contenuto del lavoro, quali ad esempio ambiente e attrezzature di lavoro, orari e turni, carichi e ritmi di lavoro;

²⁸ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, circolare 18 novembre 2010.

3. Fattori di contesto del lavoro, quali ad esempio ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro.

Per una corretta valutazione possono essere necessarie delle “indagini di clima”, realizzate ad esempio attraverso la somministrazione di questionari a gruppi omogenei di lavoratori, suddivisi in base alla mansione ricoperta²⁹.

Nel caso in cui dalla suddetta valutazione emerga la presenza di fattori di rischio stress, è necessario passare alla fase successiva, cioè alla pianificazione e realizzazione di misure che permettano di eliminare o ridurre al minimo tali rischi.

La Regione Lombardia, all'interno del laboratorio di approfondimento “Stress e lavoro”, ha emanato un decreto³⁰ contenente gli indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo, suggerendo svariati esempi di misure potenzialmente efficaci per l'eliminazione dello stress. Lo stesso accordo quadro cita – seppur in maniera molto generale – una serie di misure applicabili e sottolinea quanto sia importante una periodica revisione delle stesse, per verificarne l'efficacia. Possono essere adottate quindi misure di gestione e comunicazione, chiarendo gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, migliorando la gestione dell'organizzazione; misure di formazione, sia dei dirigenti che dei lavoratori, attraverso appositi corsi che li rendano informati sullo stress e sulle sue conseguenze; infine, misure di informazione e consultazione dei lavoratori, attraverso strumenti informativi specifici – quali cartellonistica e libretti informativi – e azioni di sensibilizzazione, come l'organizzazione di incontri per i lavoratori e il management. Fondamentali sono anche le misure di supporto e sostegno per il lavoratore a rischio, come la creazione di un consultorio o di uno sportello counseling gestito da esperti.

Un modello ottimale per la gestione del rischio stress è sicuramente quello che adotta soluzioni preventive e collettive e che comporta la partecipazione attiva ed effettiva dei lavoratori, coinvolgendo anche le rappresentanze sindacali.

²⁹ A. ROSIELLO, *Dal mobbing al benessere organizzativo: l'intervento del sindacato nella prevenzione dello stress da lavoro*, Note Informative, n. 45, ottobre 2009.

³⁰ Regione Lombardia, decreto 10 dicembre 2009, n. 13599, Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004.

3. Analisi medico-legale

3.1. Sintomi psico-somatici ³¹

Il mobbing e le altre disfunzioni del lavoro provocano gravi ripercussioni sulla salute del mobbizzato: sono infatti all'origine di una serie di disturbi psico-somatici di vario grado, fino a cagionare gravi sindromi psichiche.

Dal punto di vista fisico, la vittima può accusare:

- problemi respiratori (es. asma bronchiale)
- problemi dell'apparato digerente (es. ulcera)
- problemi intestinali (es. diarrea, stitichezza)
- dolori alla schiena (es. lombalgie, cervicalgie)
- problemi cardiaci (es. ipertensione, tachicardia, disturbi del ritmo cardiaco)
- problemi dermatologici (es. gonfiori o eritemi sulla pelle, eruzioni cutanee)
- vertigini
- cefalee
- calo delle difese immunitarie (e conseguente maggiore facilità ad ammalarsi)

Dal punto di vista psicologico, invece, possono verificarsi:

- disturbi del sonno
- disturbi d'ansia
- disturbi dell'attenzione e della concentrazione
- apatia
- aggressività
- insicurezza

³¹ A.ROSIELLO-R.BONANOMI, *Dirigenti e disfunzionalità, demansionamento (straining) e mobbing*, 2010, www.studiolegalerosiello.it; H. EGE – M. LANCIONI, *Stress e mobbing*, cit. pag. 87.

- modificazioni dell'alimentazione (es. inappetenza, bulimia, anoressia)
- disturbi della sfera sessuale
- depressione

Il mobbizzato, nei casi gravi, subirà un drammatico peggioramento della qualità di vita, dal momento che tali disturbi si ripercuoteranno ovviamente nella sfera privata, logorando le relazioni familiari, di amicizia, persino il rapporto con il partner. Il soggetto poi potrà finire per trovare “conforto” in alcool, tabacco, psicofarmaci, droghe, peggiorando ulteriormente la propria situazione.

3.2. Patologie psichiche originate dalle disfunzioni lavorative

Oltre ai problemi psicosomatici citati, le disfunzioni del lavoro possono anche cagionare malattie psichiche, le cosiddette sindromi traumatiche elencate nel DSM IV, la principale classificazione nosografica internazionale in ambito psichiatrico.

Esistono due tipologie di fattori in grado di cagionare sofferenza psichica: un evento traumatico acuto e lo stress cronico; il mobbing (o più in generale le molestie morali) viene assimilato alla prima categoria per il tipo di sofferenza che causa, ma più spesso, data la reiterazione nel tempo delle vessazioni, è considerato una forma di stress cronico³².

Analizzando le conseguenze psicopatologiche dello stress lavoro-correlato, vediamo come questo induca un forte senso di inadeguatezza e frustrazione, che genera a sua volta attacchi di ansia che possono evolversi in depressione, anche molto grave. Nel caso del mobbing, invece, “il sovvertimento delle regole su cui si fonda la relazione lavorativa, la distorsione della comunicazione, la frustrazione di ogni tentativo ragionevole di sviluppare il conflitto producono nella vittima un

³² P. PAPPONE, A. CITRO, O. NATULLO, E. DEL CASTELLO, *Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa*, INAIL, 2005, pag. 2.

vissuto di grave pericolo e l'incapacità di processare cognitivamente l'evento"³³: nella maggior parte dei casi ciò causa un disturbo post-traumatico da stress.

3.2.1. *Disturbi dell'adattamento, reazione acuta da stress, disturbo post-traumatico da stress*³⁴

Analizziamo ora nello specifico le principali sindromi correlate alle disfunzioni lavorative.

1. Disturbi dell'adattamento

Il DSM IV definisce tali disturbi come “la risposta psicologica a uno o più fattori stressanti identificabili, che conducono allo sviluppo di sintomi emotivi o comportamentali clinicamente significativi”. I sintomi principali rientrano nei disturbi d'ansia (instabilità emotiva, sonno disturbato, stato di allerta, etc.) o nei disturbi depressivi e devono svilupparsi entro 3 mesi dall'evento scatenante. Una volta che il fattore stressante è superato, i sintomi spariscono nel giro di sei mesi.

2. Reazione acuta da stress

Questo disturbo si manifesta dopo un evento fortemente traumatico (stessa tipologia di eventi che originano il DPTS, Disturbo Post-Traumatico da Stress), può presentarsi anche in forma molto grave ma ha in ogni caso una durata limitata, al massimo 4 settimane, e si manifesta entro le 4 settimane dall'accadimento traumatico. I sintomi sono attacchi di ansia, ira, depressione, disperazione, condizioni di isolamento; alcuni mesi dopo il verificarsi di tale sindrome può manifestarsi un DPTS.

3. Disturbo Post-Traumatico da Stress (DPTS)

L'ICD-10 (classificazione internazionale delle malattie e dei problemi correlati proposta dall'OMS) lo definisce come “una risposta ritardata e protratta ad un evento stressante o a situazioni di natura eccezionalmente minacciosa o catastrofica, in grado di provocare diffuso malessere in quasi tutte le persone”. Il DPTS è la più grave tra le sindromi lavoro-correlate e si manifesta a seguito di un

³³ P. PAPPONE, A. CITRO, O. NATULLO, E. DEL CASTELLO, *ult. op. cit.*, pag 13.

³⁴ P. PAPPONE, A. CITRO, O. NATULLO, E. DEL CASTELLO, *ult. op. cit.*, pag 16.

evento traumatico, definito dal DSM IV come “evento che ha comportato la morte, o una minaccia per la vita, o una grave lesione, o una minaccia per l'integrità fisica, propria o di altri, che ha comportato nella persona una condizione di paura intensa, sentimenti di impotenza o di orrore”, potendo rimanere latente fino a sei mesi dall'accadimento in questione. Oltre ai sintomi caratteristici di questa tipologia di disturbi (ansia, depressione, insonnia, difficoltà di concentrazione), il DPTS si caratterizza per la “monotematica fissazione del pensiero sugli eventi traumatici”³⁵: la vittima è ossessionata dal ricordo del trauma, che continua a ripresentarsi attraverso immagini e sogni, il tutto accompagnato da connesse reazioni somatiche. Il DSM-IV descrive così i sintomi delle vittime di DPTS³⁶:

- *Flashback*: vissuto intrusivo dell'evento che si propone alla coscienza, “ripetendo” il ricordo;
- *Numbing*: stato di coscienza simile a stordimento e confusione;
- *Evitamento*: tendenza ad evitare tutto ciò che ricordi, o sia riconducibile, all'esperienza traumatica;
- *Incubi*: possono far rivivere l'esperienza traumatica in maniera molto vivida durante il sonno;
- *Hyperarousal*: insonnia, irritabilità, ansia, aggressività e tensione generalizzate.

La sindrome può essere causata da una forma molto grave di mobbing, che viene incluso nella categoria delle “condizioni protratte particolarmente dolorose”, cause scatenanti del DPTS in aggiunta agli eventi traumatici su citati.

4. La tutela giuridica. Responsabilità contrattuale

È opportuno operare un'analisi della tutela giuridica offerta alle vittime del mobbing, argomento molto interessante soprattutto alla luce della totale

³⁵ P. PAPPONE, A. CITRO, O. NATULLO, E. DEL CASTELLO, *ult. op. cit.*, pag 19.

³⁶ W. YULE, *Disturbo Post-traumatico da Stress. Aspetti clinici e terapia*, Milano, McGraw-Hill, 2005.

assenza di disciplina legislativa. Né in ambito civile né tanto meno in quello penale esiste, infatti, una norma *ad hoc* che sanzioni il fenomeno; il diritto civile, però, si occupa da anni del mobbing e dei suoi effetti, avendo maturato un efficace profilo repressivo, fondato sulla responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, e individuando gli articoli 2087 e 2043 del codice civile come cardini del sistema. Pertanto, prima di passare alla trattazione dei profili di tutela penale, ritengo necessario soffermarsi sulle soluzioni offerte dal diritto civile.

4.1. La responsabilità contrattuale

4.1.1. Il vuoto normativo

All'interno del nostro ordinamento manca tuttora una norma che individui e sanzioni il fenomeno del mobbing. Un passo molto importante è stato il riconoscimento del concetto di mobbing – prima diffuso solo in ambito psico-sociologico – da parte di dottrina e giurisprudenza: si è così identificato un comune denominatore sotto il quale riunire una serie di fenomeni inizialmente considerati solo in modo isolato e si è giunti a un notevole ampliamento della tutela dei soggetti vessati.

Affinché si realizzi il mobbing, è necessaria la ripetizione nel tempo dei comportamenti vessatori. L'importanza della reiterazione emerge dal fatto che essa permette di dare rilevanza giuridica anche a comportamenti che considerati singolarmente sarebbero legittimi ma che, alla luce di una visione globale, risultano fortemente lesivi; in più, può risultare fondamentale ai fini del calcolo della prescrizione: considerando il mobbing un insieme di condotte reiterate e sistematiche, il termine per far valere l'azione giudiziale sarà calcolato a partire dall'ultima delle vessazioni subite³⁷.

³⁷ M.C. CIMAGLIA, *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2011, II, pag 88.

L'assenza di una norma ad hoc è probabilmente dovuta alla complessità della fattispecie in questione, caratterizzata da una notevole eterogeneità nelle condotte, al punto da comprendere anche comportamenti di per sé leciti, e dalla varietà degli scopi (non solo espulsivi ma anche di vessazione, umiliazione, emarginazione della vittima)³⁸.

Per ovviare al vuoto normativo, la giurisprudenza ha dovuto utilizzare le fonti già esistenti. In particolare, per tutelare le vittime del mobbing si può ricorrere all'art. 2087 del codice civile, combinato, di volta in volta, con l'art. 2103 c.c. (in caso di demansionamento), con le varie norme dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970), relative, ad esempio, al potere disciplinare e di controllo del datore di lavoro, oppure con la normativa antidiscriminatoria.

4.1.2. L'articolo 2087 codice civile

Il termine mobbing comparve per la prima volta nella sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999, nella quale i giudici sancirono che il datore di lavoro è tenuto, ex art. 32 Cost. e art. 2087 c.c., al risarcimento del danno psichico subito dal dipendente rimasto vittima di pratiche di mobbing messe in atto dal capoturno; nel caso in questione, il datore di lavoro è stato ritenuto responsabile del comportamento del diretto superiore della vittima, consistente in ripetute molestie sessuali, nonché frasi offensive e incivili, e culminante nell'aver confinato la vittima in una postazione di lavoro angusta e chiusa tra cassoni di lavorazione e averle impedito qualsiasi contatto con gli altri colleghi di lavoro³⁹.

La giurisprudenza di legittimità, invece, cita per la prima volta il mobbing nella sentenza della sezione lavoro 8 gennaio 2000, facendo riferimento a tale fenomeno in relazione a un caso di molestie sessuali realizzate dal datore di lavoro ai danni di una lavoratrice e, a seguito del rifiuto della vittima, sfociate in

³⁸ M.T. CARINCI, *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, QDLRI, 2006, n. 29, pag. 39.

³⁹ Tribunale di Torino, Sez. lavoro, sentenza 16 novembre 1999 in *Danno e Resp.*, 2000, pag. 403.

comportamenti discriminatori, persecutori e emarginanti, causativi di una forte sindrome depressiva⁴⁰.

Come anticipato nel paragrafo precedente, per la tutela del mobbing la giurisprudenza ricorre principalmente all'art. 2087 del codice civile, articolo che impone al datore di lavoro un obbligo di sicurezza nei confronti di tutti i lavoratori. Secondo la norma in questione “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le 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”; il mobbing, e in generale le vessazioni sul lavoro, costituirebbero una violazione di tale obbligo, rendendo il datore di lavoro inadempiente e responsabile del risarcimento dell'eventuale danno ex art. 1218 c.c.

L'art. 2087 c.c., quindi, non solo impone al datore di lavoro l'obbligo positivo di adottare tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza dei lavoratori, ma anche un obbligo negativo di astenersi dal creare situazioni rischiose per la salute degli stessi⁴¹.

L'obbligo di sicurezza è posto a tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro, preservandone quindi non solo la salute psico-fisica ma anche la dignità, proibendo gli atti molesti e le vessazioni psicologiche.

Un problema rilevante concerne l'interpretazione del concetto di “misure necessarie” contenuto nell'art. 2087 c.c. Originariamente la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie richiamavano la “massima sicurezza tecnologicamente possibile”, secondo la quale il datore di lavoro dovrebbe “adottare tutte quelle misure che siano idonee, secondo le acquisizioni delle più avanzate scoperte scientifiche o della migliore tecnologia, a eliminare o, se questo non è possibile, a ridurre i rischi per la salute dei lavoratori (o per la loro dignità)”⁴², imponendogli un continuo adeguamento al progredire della scienza e della tecnica. La Corte Costituzionale,

⁴⁰ “È stato fatto riferimento a quel fenomeno che dalla più recente letteratura specialistica è definito mobbing, con un termine, che indica l'aggreddire la sfera psichica altrui, mutuato dal linguaggio usato in altri Paesi in cui il fenomeno stesso da tempo è oggetto di studi particolari.”

Cass. Civ., Sez. lavoro, sentenza 8 gennaio 2000, n. 143, in *Foro it.*, 2001, I, 1554.

⁴¹ M.T. CARINCI, *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, cit., pag. 43.

⁴² M.T. CARINCI, *ult. op. cit.*, pag. 48.

però, non ha condiviso tale interpretazione e, per limitare la discrezionalità dell'interprete, nel 1996 ha sostenuto che *“là dove parla di "misure concretamente attuabili" il legislatore si riferisca alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata sia soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli "standards" di sicurezza propri, in concreto ed al momento, delle diverse attività produttive”*⁴³. Quindi, l'art. 2087 c.c. impone il rispetto dello standard di “sicurezza generalmente praticata”, richiedendo che l'azienda si conformi a quanto normalmente applicato nel settore di riferimento.

Applicando il suddetto articolo alle disfunzioni lavorative, emerge una difficoltà ulteriore, e cioè la scarsa diffusione all'interno delle aziende delle misure “anti-mobbing”; vengono però in soccorso al lavoratore vessato i vari provvedimenti promossi dalle organizzazioni sindacali e dai comitati paritetici, gli accordi di clima e la legislazione relativa ai rischi da stress lavoro-correlato, che possono essere considerati come standard di tutela e quindi, se non rispettati, cagioneranno la violazione dell'art. 2087 c.c.

4.1.3. La responsabilità del datore di lavoro

Dopo aver analizzato l'art. 2087 c.c., approfondiamo ora la posizione del datore di lavoro e i profili di responsabilità che lo concernono.

Il datore di lavoro sarà responsabile della violazione dell'obbligo di sicurezza non solo quando ometterà, colposamente o dolosamente, di predisporre le misure necessarie per la tutela dei lavoratori ma, a maggior ragione, quando si comporterà in modo tale da danneggiare direttamente la salute o la dignità del lavoratore.

Il mobbing verticale può essere posto in essere non solo dal datore di lavoro in persona, dato che le vessazioni sono spesso opera dei suoi preposti (capireparto, direttori, etc.): anche in questo caso, però, la responsabilità civile rimarrà del datore,

⁴³ Corte Cost., 25 luglio 1996, n. 312, in RIDL, 1997, II, pag. 15 ss.

ai sensi dell'art. 1228 c.c., che stabilisce che “il debitore che nell'adempimento delle obbligazioni si vale dell'opera di terzi, risponde anche dei fatti dolosi e colposi di costoro”. Come riporta Carinci nel suo saggio ⁴⁴, la dottrina prevalente ritiene che la norma individui una forma di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, nel momento in cui delega ad altri soggetti l'adempimento dell'obbligo ex 2087 c.c., sarà responsabile di ogni sua violazione ad opera dei suoi preposti, a prescindere dalla conoscenza o conoscibilità che potesse averne.

Anche nel caso del mobbing orizzontale, cioè quello posto in essere dai colleghi della vittima, può riscontrarsi una responsabilità civile in capo al datore di lavoro: ciò avverrà quando la condotta illecita realizzata ai danni del lavoratore sia dovuta alla mancata predisposizione delle misure di sicurezza previste (possiamo definirlo mobbing orizzontale *colposo*). I problemi sorgono nel caso in cui le vessazioni realizzate dai colleghi siano dolose: anche in questa situazione il datore ne sarà responsabile? Possiamo rispondere affermativamente, ma solo nel caso in cui egli ne sia venuto a conoscenza: il titolare dell'azienda che, pur consapevole delle vessazioni realizzate, rimanga inerme e non prenda provvedimenti adeguati, realizza una violazione dell'art. 2087 c.c. ⁴⁵.

4.2. La responsabilità extracontrattuale

La vittima di mobbing può invocare a sua tutela anche il principio del *neminem laedere*, facendo quindi valere in giudizio la responsabilità extracontrattuale degli autori delle vessazioni, sulla base dell'art. 2043 c.c.

⁴⁴ M.T. CARINCI, *ult. op. cit.*, pag. 44.

⁴⁵ Vista la scarsità di pronunce giurisprudenziali in merito al mobbing orizzontale, si farà riferimento a quelle relative alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, assai numerose e facilmente assimilabili al fenomeno che stiamo analizzando. Una per tutte, Tribunale di Milano, sentenza 28 dicembre 2001, in Riv. Critica Dir. Lav., 2002, 371, “*Il prolungato comportamento omissivo del datore di lavoro a fronte di atti di molestia sessuale costituisce violazione dell'art. 2087 c.c.; è illegittimo il licenziamento intimato alla lavoratrice molestata ove le condotte alla stessa imputate quale giusta causa di recesso siano casualmente ricollegabili al detto comportamento omissivo; ove tale nesso di causalità sussista anche in relazione al danno biologico lamentato dalla lavoratrice, la stessa ha diritto al relativo risarcimento, che è quantificabile in via equitativa*”.

(“*Risarcimento per fatto illecito*. -Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.”)

La Corte di Cassazione, già nel 1998, ha dichiarato la possibilità di cumulare le due tipologie di responsabilità, per ottenere il risarcimento del danno subito:

Sul datore di lavoro gravano sia il generale obbligo di "neminem laedere" espresso dall'art. 2043 c.c.(la cui violazione è fonte di responsabilità extra contrattuale) sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art 2087 c.c. ad integrazione "ex lege" delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro (la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale). Conseguentemente il danno biologico - inteso come danno all'integrità psico-fisica della persona in sé considerato, a prescindere da ogni possibile rilevanza o conseguenza patrimoniale della lesione - può in astratto conseguire sia all'una sia all'altra responsabilità⁴⁶.

Le principali differenze tra le due tipologie di responsabilità riguardano⁴⁷:

1. La copertura dei danni imprevedibili: in ambito aquiliano sono risarcibili, in ambito contrattuale solo nel caso di dolo;
2. Il termine di prescrizione: 10 anni per la responsabilità contrattuale, 5 anni per quella extracontrattuale;
3. L'elemento soggettivo: deve essere provato negli illeciti aquiliani mentre sussiste una presunzione di colpa in ambito contrattuale (ex art. 1218 c.c.);

Si può ricorrere alla disciplina dell'art. 2043 c.c. nel caso in cui si voglia far valere la responsabilità del mobber persona fisica, soprattutto nei casi di mobbing orizzontale, dal momento che non esiste nessun vincolo contrattuale tra colleghi. Un'altra possibilità, poi, è quella di far valere la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2049 c.c., secondo il quale “i padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti”; si può utilmente ricorrere a questa tipologia di

⁴⁶ Cass. Civ, Sez. Lavoro, sentenza 21 dicembre 1998, n.12763, in Mass. Giur. It., 2008. Cfr anche Cass. Civ., Sez. Lavoro, sentenza 8 maggio 2007, n.10441.

⁴⁷ M. CELLA, *Il mobbing e l'onere della prova*, Note Informative, n.45, ottobre 2009, pag. 9.

responsabilità extracontrattuale (che configura una responsabilità oggettiva in capo al titolare dell'azienda) nell'ipotesi di vessazioni perpetrate ad opera di colleghi ma non conosciute né conoscibili dal datore di lavoro, situazione che quindi impedisce il ricorso all'art. 2087 c.c.

4.3. L'onere della prova

La vittima di mobbing potrà agire in giudizio per ottenere il risarcimento dei danni (patrimoniali e non patrimoniali), facendo valere la responsabilità contrattuale o extracontrattuale del mobber, oppure potrà ricorrere ad altre azioni, come l'annullamento di atti illegittimi (sanzioni disciplinari, trasferimenti, demansionamento) o l'annullamento di un licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo.

Sicuramente l'azione più diffusa è quella che mira al risarcimento dei danni ex art. 2087 c.c. Per essere accolta, la suddetta domanda giudiziale deve essere accompagnata dalla prova dei seguenti fatti:

1. Esistenza del contratto, elemento indispensabile per far valere la responsabilità contrattuale del datore di lavoro;
2. Condotta vessatoria. Se le vessazioni sono state poste in essere dai colleghi della vittima, per ottenere il risarcimento del danno dal datore di lavoro è necessario provare che questi ne fosse a conoscenza o che potesse esserlo utilizzando la comune diligenza.
3. Elemento soggettivo. Dalla lettera dell'articolo 1218 c.c.⁴⁸ risulta come, nella responsabilità contrattuale, la colpa sia presunta e quindi non debba essere provata dall'attore-creditore. Ciò ovviamente non realizza un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto spetta al debitore-convenuto

⁴⁸ “*Responsabilità del debitore*. Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.” art. 1218 c.c., in G. De Nova, *Codice Civile e Leggi Collegate*, Zanichelli, Milano, 2011.

liberarsi, provando la non imputabilità a suo carico⁴⁹. Unica situazione nella quale è l'attore che deve provare l'elemento soggettivo, si ha quando la domanda concerne il risarcimento dei danni non prevedibili: ex art 1225 c.c. infatti, “se l'inadempimento o il ritardo non dipende da dolo del debitore, il risarcimento è limitato al danno che poteva prevedersi nel tempo in cui è sorta l'obbligazione”, quindi l'unico modo per ottenerne il risarcimento è che il creditore provi il dolo del debitore.

4. Danno. Fondamentale e indispensabile è la prova del danno che la vittima ha subito a seguito delle condotte vessatorie. Il danno può essere patrimoniale o non patrimoniale; il danno non patrimoniale a sua volta può essere suddiviso in tre tipologie (risarcibili però come un'unica voce a seguito della sentenza del 2008 delle Sezioni Unite della Cassazione), danno biologico, danno morale e danno esistenziale⁵⁰.

5. Nesso di causalità tra condotta e danno. Per quanto riguarda il danno non patrimoniale, si ritiene provato il legame causale quando il dato cronologico relativo all'inizio della patologia (o dello stato di malessere) sia successivo all'inizio delle vessazioni e quando la CTU attesti la compatibilità tra tipologia di condotte ed effetti lesivi. Un aspetto problematico può essere quello relativo ad eventuali patologie pregresse. In merito a ciò, la giurisprudenza ritiene che le concause naturali non siano idonee a spezzare il nesso di causalità, né a ridurre il risarcimento del danno; unica situazione tale da escludere la responsabilità del mobber si ha quando il danno dipenda esclusivamente da un fattore preesistente.

Il datore di lavoro, invece, deve dimostrare come il danno non sia a lui imputabile, in quanto egli ha adottato tutte le misure di sicurezza idonee ex art. 2087 c.c.

⁴⁹ La Corte di Cassazione in più di una sentenza ha espressamente affermato la non necessità della prova dell'elemento soggettivo (cfr: Cass. Civ., Sez. Lavoro, sentenza 8 gennaio 2000, n. 143; Cass. Civ., Sez. Lavoro, sentenza 25 maggio 2006, n. 12445).

⁵⁰ Cfr. *infra*, par. 5.

L'aspetto più complesso della questione riguarda la prova della condotta illecita, la prova cioè del mobbing vero e proprio. La giurisprudenza, infatti, ha adottato una definizione molto puntuale del fenomeno:

“Per "mobbing" (nozione elaborata dalla dottrina e dalla giurisprudenza giuslavoristica) si intende comunemente una 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 i seguenti elementi: a) la molteplicità dei comportamenti a 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 di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.”

Cass. Civ. Sez. Lavoro, Sent., 17 febbraio 2009, n. 3785 ⁵¹

“Il mobbing è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore. Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente), e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico. Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 c.c.).”

Cass. Civ. , 9 settembre 2008, n. 22858 ⁵²

⁵¹ Cass. Civ., Sez. Lavoro, Sent., 17 febbraio 2009, n. 3785, in MGL, 2009, pag 683.

⁵² Cass. Civ., Sez. Lavoro, Sent. 9 settembre 2008, n. 22858, in DeJure (<http://dejure.giuffre.it>).

Alla luce delle sentenze esaminate, emerge come sia necessario, per la prova dell'elemento oggettivo, dimostrare la reiterazione delle condotte (due o tre volte a settimana), la durata delle stesse (che non deve essere inferiore ai 6 mesi, sulla base di quanto stabilito da Ege⁵³) e come queste rientrino in un'unica strategia vessatoria perpetrata dal mobber. Tutto ciò non risulta affatto semplice. Innanzitutto, può succedere che il lavoratore non si accorga nell'immediato di essere oggetto di vessazioni: è possibile che inizialmente li consideri come atti isolati, sperando in un loro "riassorbimento automatico", senza quindi la necessità di prendere provvedimenti legali; per questo motivo, la vittima non prenderà nota in modo puntuale e preciso dei fatti, rendendone così impossibile la prova in giudizio. Un secondo fattore problematico riguarda la difficoltà di trovare dei colleghi disposti a testimoniare: molto spesso costoro temono ritorsioni da parte del superiore, temono di perdere il lavoro o diventare a loro volta dei mobbizzati; altre volte non è la paura a fermarli: accade sovente che i colleghi siano infatti complici silenziosi del mobber. Da ultimo, possono esservi complicazioni relative al recupero di prove documentali, conservate in archivi aziendali inaccessibili al lavoratore, o alla precisione dei resoconti dei testimoni, i cui ricordi ovviamente rischiano di sbiadire con il passare del tempo.

La questione più complessa è quella relativa all'elemento soggettivo, cioè alla dimostrazione della presenza del dolo del datore di lavoro. Dalle definizioni del fenomeno individuate dalla Cassazione, emerge come sia indispensabile per l'accoglimento del ricorso provare l'intento persecutorio da parte del mobber: ciò pone il lavoratore in seria difficoltà, dal momento che si tratta di una prova estremamente complessa da allegare. Difatti, molte recenti sentenze di merito e di legittimità hanno rigettato le domande mirate al risarcimento del danno provocato dal mobbing, in quanto mancava l'allegazione di tutti i presupposti, ed in particolare poiché l'attore non era riuscito a dimostrare pienamente l'intento persecutorio.

“La molteplicità e la successione di fatti e comportamenti meramente emulativi posti in essere dal datore di lavoro necessari per integrare la fattispecie

⁵³ Cfr. *supra*, par. 1.2.

del mobbing non può infatti evidentemente coincidere con i reiterati richiami al rispetto delle regole da osservarsi sul posto di lavoro né con l'eclatante, ma circoscritto, episodio da ultimo descritto in premessa e posto alla base del licenziamento per giusta causa.

In altre parole, difetta negli episodi descritti dai testi escussi, la reiterazione di singoli comportamenti persecutori di cui peraltro sia sufficientemente ravvisabile l'unico intento emulativo, l'esistenza di molteplici comportamenti estranei all'organizzazione aziendale e non giustificati da finalità produttive, la condotta vessatoria reiterata e duratura, la volontà di nuocere o infastidire o svilire un compagno di lavoro al fine ultimo di forzarne l'allontanamento dall'impresa.”

Tribunale di Milano, sentenza 30 luglio 2010, est. Lualdi⁵⁴

“La Corte territoriale ha congruamente motivato la propria decisione di rigetto della domanda risarcitoria basata su tale asserito fenomeno persecutorio, ponendo in evidenza che attraverso la stessa domanda non si descriveva un elemento intenzionale della parte datoriale, non si rendevano i nomi delle persone autrici di comportamenti illeciti e non si delineava un insieme di atteggiamenti ostili, idoneo per la quantità, qualità e ripetitività degli stessi ad integrare la lamentata situazione di "mobbing". In definitiva è stato correttamente posto in rilievo che era preciso onere del lavoratore, il quale lamentava di aver subito un danno alla salute per effetto del supposto comportamento datoriale persecutorio, provare l'esistenza di un tale danno ed il nesso causale tra lo stesso e la denunciata condotta datoriale, vale a dire i fatti ostili che avrebbero dovuto caratterizzarla, oltre che la loro sistematicità”

Cass. Civ., , sentenza 23 febbraio 2012, n. 2711⁵⁵

Un altro filone giurisprudenziale, invece, ritiene ultronea la prova dell'elemento soggettivo, adottando una tesi cosiddetta oggettivistica in quanto ritiene sufficiente la dimostrazione dell'idoneità delle condotte a ledere la dignità e la personalità morale del lavoratore, con conseguente prova del danno da esse

⁵⁴ Tribunale di Milano, sentenza 30 luglio 2010, est. Lualdi, inedita.

⁵⁵ Cass. Civ., Sez. Lavoro, sentenza 23 febbraio 2012, n. 2711, in Guida al Lavoro –Il Sole 24 Ore, 16/2012, pag. 17

cagionato. La Cassazione, con sentenza 9 luglio 2008, n. 12735, critica la Corte d'Appello di Torino, che aveva rigettato una domanda di risarcimento danni da mobbing fondandosi sulla mancata prova dell'intenzionalità e della finalizzazione della condotta al nocimento della vittima. La Suprema Corte condanna la Corte territoriale di aver adottato una nozione stereotipata del mobbing, aggiungendovi il requisito del dolo, prettamente penalistico e non necessario nell'ambito della responsabilità contrattuale.

«Ritenendo il mobbing un fenomeno unitario caratterizzato dalla reiterazione e dalla sistematicità delle condotte lesive e dalla intenzionalità delle stesse in direzione del risultato perseguito di isolamento ed espulsione della vittima dal gruppo in cui è inserito, la Corte territoriale (torinese, ndr) ne ha escluso la ricorrenza per l'assenza di tali caratteristiche di reiterazione, sistematicità e intenzionalità delle condotte denunciate. Sennonché, il nostro Ordinamento giuridico non prevede una definizione nei termini indicati di condotte rappresentative del fenomeno mobbing, come un fatto pertanto tipico, a cui connettere conseguenze giuridiche anch'esse previste in maniera tipizzata. Ciò che pertanto il ricorrente con l'espressione riassuntiva di mobbing riferita alle condotte del datore di lavoro poste in essere nei suoi confronti aveva sottoposto alla valutazione dei giudici di merito, ai fini del richiesto risarcimento dei danni, era la violazione da parte di tali condotte, considerate singolarmente e nel loro complesso, degli obblighi gravanti sull'imprenditore a norma dell'art. 2087 c.c., da accertare alla stregua delle regole ivi stabilite per il relativo inadempimento contrattuale, le quali prescindono dalla necessaria presenza del dolo. Con l'erronea motivazione adottata, la Corte territoriale ha pertanto omesso di valutare correttamente i fatti accertati, tra quelli denunciati dal dirigente, nell'ambito della fattispecie ipotizzata di inadempimento agli obblighi contrattuali stabiliti dall'art. 2087 c.c.»

Cass. Civ., sentenza 9 luglio 2008, n. 12735⁵⁶

Dall'analisi delle due correnti, risulta chiaro come sia necessario prestare molta attenzione alla redazione del ricorso, cercando di utilizzare riferimenti normativi precisi e allegare tutte le prove richieste. Fondamentale è infatti basare la

⁵⁶ Cass. Civ., Sez. Lavoro, sentenza 9 luglio 2008, n. 12735, in *Diritto & Giustizia*, 2008

domanda di risarcimento sull'art. 2087 c.c., dimostrando il verificarsi e la reiterazione di condotte vessatorie ed intimidatorie, i danni subiti e il nesso di causalità che collega condotta e danno. A questo punto, a parere di chi scrive, con la prova dei suddetti fatti, in special modo con la dimostrazione dell'idoneità concreta di tali condotte alla creazione di un clima ostile, denigratorio, umiliante e con la prova del danno da essa cagionato, seppur non si sia dimostrato il dolo del mobber, ci sono le basi affinché operi l'inversione della prova ex art. 1218 c.c. e sarà quindi il datore di lavoro a dover allegare la prova liberatoria.

Una recente sentenza di merito⁵⁷ dimostra come, alle volte, i giudici, seppur non considerino integrato il mobbing per la mancata prova dell'elemento soggettivo, riconoscano ugualmente la sussistenza della responsabilità civile ex art. 2087 in capo al datore di lavoro.

Il caso in questione concerne le vessazioni subite da una lavoratrice (Signora P.) ad opera del suo superiore gerarchico (Signor C.), il quale *“mostrava nei suoi confronti un atteggiamento irrispettoso e molesto, rivolgendole parole insultanti, ingiuriose ed oscene, e tentando con lei approcci di tipo sessuale, quali palpamenti e sfregamenti; le modificava inoltre più volte l'orario di lavoro, sotto minaccia di licenziamento”*. Tale condotta provocava nella signora P. un profondo stato depressivo, attestato dal CTU, dal quale è derivato un danno biologico permanente calcolato nel 2-3%. Il Tribunale, quindi, afferma che *“se questi sono i fatti, è provato che il C. tenesse, nei confronti del personale in generale e della P. in particolare, un comportamento gravemente ingiurioso ed offensivo della dignità, della personalità morale e della sfera sessuale altrui; una condotta inaccettabile, perché lesiva dei diritti fondamentali che la Carta Costituzionale assicura ai lavoratori così come a tutti gli individui”*, negando però la sussistenza del mobbing: *“si deve convenire con la valutazione del CTU, secondo cui questo comportamento non integra gli estremi del mobbing. Nel caso di specie, non pare infatti che al C. sia addebitabile una condotta con finalità di estromissione o quantomeno di emarginazione nei confronti della lavoratrice, quanto piuttosto un comportamento gratuitamente volgare,*

⁵⁷ Tribunale di Bergamo, sentenza 19 luglio 2011, est. Corvi, inedita.

maleducato ed offensivo”. Malgrado ciò, il giudice ritiene che tale comportamento sia ugualmente fonte di responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c.: *“tuttavia, ciò non toglie che questo atteggiamento sia illegittimo e come tale fonte di responsabilità civile, quando, come nel caso di specie, abbia cagionato ad altri un danno”*.

Infine, un espediente per superare le difficoltà legate all'allegazione delle prove può essere quello di ricorrere – in alternativa al mobbing – alle altre disfunzioni dell'organizzazione lavorativa, come ad esempio lo *straining*. Un lavoratore emarginato, privato delle mansioni e isolato dalle comunicazioni aziendali, è più correttamente definibile come vittima di *straining*, piuttosto che di mobbing; in più, la tutela giuridica di questa fattispecie è meno complessa, dal momento che non richiede la reiterazione, la frequenza o la durata delle condotte, in quanto può essere perfettamente integrata da un singolo atto, né tantomeno richiede la prova della *intentio* persecutoria.

Per concludere, come sottolinea Meucci *“nei ricorsi non andrebbe mai menzionato o enfatizzato il termine sociologico “mobbing” - per non imbattersi in rifiuti da parte di magistrati comodamente ancorati a fattispecie sociologiche di incerta o controversa configurazione - ma le richieste risarcitorie di danno da vessazioni, mortificazioni e persecuzioni vanno avanzate in quanto inadempimento agli obblighi contrattuali di tutela della personalità morale sanciti nell’art. 2087 c.c. Quantomeno fintanto che non vi sarà una legge che giuridicizzi, correttamente, la nozione di mobbing”*⁵⁸.

⁵⁸ M. MEUCCI, *Per risarcire il cd. mobbing è ultroneo il riscontro del requisito dell'intenzionalità. Nota a Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 20 maggio 2008, n. 12735*, in *“Filodiritto”* (www.filodiritto.it), 2008.

5. I danni

5.1. I danni patrimoniali

Il mobbing e le altre disfunzioni lavorative possono cagionare al lavoratore vittima delle vessazioni diverse tipologie di danni. Tra tutti, sicuramente il danno patrimoniale è quello che crea meno problemi dal punto di vista probatorio. I fattori che possono dare origine al danno in questione, causando cioè una diminuzione patrimoniale, sono diversi: il pagamento di spese mediche, l'impoverimento della capacità professionale, la perdita di chances, la perdita del posto di lavoro. Analizziamoli ora singolarmente.

Il pagamento delle spese mediche è chiaramente conseguenza di un contemporaneo danno biologico, cioè di un danno alla salute del lavoratore imputabile all'inadempimento del datore di lavoro⁵⁹.

L'impoverimento della capacità professionale solitamente è la conseguenza di episodi di dequalificazione o demansionamento: assegnare un lavoratore ad una mansione qualitativamente inferiore a quella per la quale egli è stato assunto, nonché estranea alle sue competenze, può ledere il valore delle sue abilità professionali, non consentendone un impiego proficuo. La Cassazione afferma come sia necessario, al fine di ottenere il risarcimento di tale tipologia di danno, dedurre *“l'esercizio di una attività (di qualunque tipo) soggetta ad una continua evoluzione, e comunque caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venire meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo”* (Cass. Civ., Sezioni Unite, sentenza 24 marzo 2006, n. 6572)⁶⁰

La perdita di chances, invece, è un danno patrimoniale nella forma del lucro cessante: deriva anch'esso dallo svuotamento del ruolo del lavoratore e consiste nella perdita di opportunità di carriera o di possibilità di guadagno. Anche per questa

⁵⁹ Per approfondimenti sul danno biologico, cfr. *infra*, par. 5.2.

⁶⁰ Cass. Civ., Sezioni Unite, sentenza 24 marzo 2006, n. 6572, in *Giurisprudenza Italiana*, 2006. 11, pag. 2042.

fattispecie, le Sezioni Unite, nella sentenza sopra citata, hanno ritenuto necessaria l'allegazione delle aspettative “*che sarebbero state conseguibili in caso di regolare svolgimento del rapporto di lavoro*”.

Da ultimo, il danno può derivare dalla perdita del posto di lavoro, a seguito di dimissioni (per giusta causa se causate dal mobbing stesso) o licenziamento illegittimo.

Il licenziamento illegittimo è quello intimato in assenza di giusta causa o giustificato motivo; in questo caso la quantificazione del danno viene effettuata sulla base della normativa contrattuale. Qualora ne ricorrano i presupposti, può essere invocato anche l'art. 18 della l. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che offre al lavoratore ingiustamente licenziato la possibilità di scelta tra la reintegrazione nel posto di lavoro o il versamento da parte dell'azienda di un'indennità risarcitoria pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto⁶¹.

5.2. I danni non patrimoniali

Il danno non patrimoniale può dividersi in tre tipologie: danno biologico, danno morale e danno esistenziale.

1. Danno biologico

La definizione del danno biologico è fornita dall'art. 3 della legge 57/2001:

“Per danno biologico si intende la lesione all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale. Il danno biologico è

⁶¹ L'articolo 18, l. 300/1970, che disciplina la tutela reale del lavoratore, si applica ai datori di lavoro che occupano nell'unità produttiva dove ha avuto luogo il licenziamento più di 15 dipendenti; che occupano nell'ambito dello stesso comune più di 15 dipendenti; oppure che occupano complessivamente più di 60 dipendenti. Cfr. F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, Utet Giuridica, 2008, Milano, pag. 333.

risarcibile indipendentemente dalla sua incidenza sulla capacità di produzione di reddito del danneggiato”⁶²

Anche la Corte Costituzionale ne da una definizione, sostanzialmente identica alla precedente:
“*Il danno biologico in senso stretto è inteso come lesione dell'interesse, costituzionalmente garantito, all'integrità psichica e fisica della persona, conseguente ad un accertamento medico*”⁶³

Il danno biologico, quindi, comprende tutte le lesioni psico-fisiche subite dal lavoratore a seguito delle vessazioni.⁶⁴ Per allegarlo in giudizio è fondamentale una CTU, che attesti l'effettiva presenza di disturbi psicofisici, la compatibilità con il tipo di vessazioni subite, la presenza di eventuali situazioni patologiche preesistenti. La consulenza, poi, sarà fondamentale per stabilire se il danno sia temporaneo o permanente (causando, in questo caso, un'invalidità) e per la sua quantificazione.

2. Danno morale

Secondo la Cassazione, il danno morale, “*tradizionalmente definito come 'pretium doloris', viene generalmente ravvisato nell'ingiusto turbamento dello stato d'animo del danneggiato in conseguenza dell'illecito, o anche nel patema d'animo o stato d'angoscia transeunte generato dall'illecito*”⁶⁵

3. Danno esistenziale

Anche per definire quest'ultima categoria di danno non patrimoniale possiamo ricorrere a una pronuncia della Suprema Corte: “*per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Peraltro il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed ulteriore*

⁶² Cfr. anche art 13, D.Lgs 23 febbraio 2000, n. 38.

⁶³ Corte Cost., sentenza 11 luglio 2003, n. 233, in Giur. It., 2003, pag. 1777

⁶⁴ Per l'analisi delle conseguenze psico-fisiche di mobbing e affini cfr. *supra*, par. 3.

⁶⁵ Cass. Civ, Sez. III, Sentenza 17 luglio 2002, n. 10393, in Giust. Civ. Mass., 2002, 1256.

(propria del danno morale), ma oggettivamente accertabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso."⁶⁶ Mentre quindi il danno morale consiste nella sofferenza interiore provocata dall'illecito, il danno esistenziale concerne un diverso aspetto, cioè quello della "qualità della vita", ricomprendendo tutti gli effetti negativi causati dalle scelte a cui il soggetto/lavoratore è stato costretto, tali da comportare pregiudizi alla vita di relazione, alla sfera sociale ed affettiva. Per ottenerne il risarcimento è necessario fornire la prova di tali mutamenti nella vita di relazione, causati appunto dall'illecito.

5.3. Analisi delle sentenze delle Sezioni del 2008 e delle loro conseguenze sulla quantificazione del danno

5.3.1. Analisi delle sentenze

Nel 2008 la Cassazione è intervenuta con quattro pronunce gemelle⁶⁷ delle Sezioni Unite per risolvere i contrasti giurisprudenziali relativi al risarcimento del danno non patrimoniale e, in particolar modo, all'esistenza o meno del danno esistenziale come categoria autonoma di danno. Il primo degli orientamenti in merito riconosceva tale danno come categoria autonoma, ritenendo che il danno non patrimoniale non fosse risarcibile solo nei casi previsti dalla legge (come invece sancito dall'art. 2059 c.c.⁶⁸), ma anche in tutti i casi di violazione di diritti costituzionalmente garantiti, e che si distinguesse in tre sottocategorie: danno biologico, morale ed esistenziale. Il secondo orientamento, invece, riteneva che il danno non patrimoniale fosse risarcibile solo quando previsto dalla legge, non riconoscendo quindi l'autonomia del danno alla vita di relazione.

⁶⁶ Cass. Civ., Sez. Unite, Sentenza 24 marzo 2006, n. 6572, in *Giurisprudenza Italiana*, 2006. 11, pag. 2042.

⁶⁷ Cass. Civ, SS. UU., sentenze n. 26972, 26973, 26974, 26975/2006 in *Diritto & Giustizia*, 2008

⁶⁸ "Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge.", art. 2059 c.c., in G. DE NOVA, *Codice Civile e Leggi Collegate*, Zanichelli, Milano, 2011.

È necessario sottolineare come l'originario orientamento della giurisprudenza in materia di danno non patrimoniale, ancorandosi all'articolo 2059 c.c., ne sostenesse la risarcibilità solo in presenza di reato ex art. 185 c.p.⁶⁹, nella forma di danno morale, mentre giustificasse il danno biologico ricorrendo al combinato disposto tra l'articolo 2043 c.c., sul risarcimento del danno da fatto illecito, e l'art. 32 Cost., che tutela il diritto alla salute.

Già nel 2003, a seguito delle pronunce n. 8827 e n. 8828 della Cassazione, i profili di risarcibilità si ampliano: si sancisce infatti che il danno non patrimoniale è comprensivo del danno biologico in senso stretto, del danno morale soggettivo come tradizionalmente inteso e dei pregiudizi diversi ed ulteriori, purché costituenti conseguenza della lesione di un interesse costituzionalmente protetto. Inoltre, la Cassazione afferma la risarcibilità del pregiudizio consequenziale alla lesione di un tale tipo di interesse anche nel caso in cui il fatto non sia configurabile come reato.⁷⁰

Con questa sentenza, il risarcimento del danno non patrimoniale fuoriesce dai vincoli posti dall'art. 2059 c.c., ponendosi come ristoro per le violazioni dei diritti costituzionalmente tutelati, a prescindere dal verificarsi o meno di un fatto di reato.

Dal momento che, anche a seguito dell'ultima pronuncia citata, i contrasti tra le varie sezioni della Corte permanevano⁷¹, si è ritenuto opportuno l'intervento delle Sezioni Unite, affinché potessero offrire una soluzione definitiva.

Le sentenze del 2008, identiche nella motivazione ed omogenee nei casi, sottolineano innanzitutto come il danno non patrimoniale debba essere considerato un *unicum*: le divisioni interne – danno biologico, morale, esistenziale – hanno solo carattere descrittivo. Ricordano inoltre che a differenza del danno patrimoniale, concepito dal nostro ordinamento come categoria atipica, il danno non patrimoniale è connotato da tipicità, coerentemente con quanto sancito dall'art. 2059 c.c.

⁶⁹ “Ogni reato obbliga alle restituzioni a norma delle leggi civili. Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui”, art. 185 c.p., in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice Penale e Norme Complementari*, Giuffrè, Milano, 2011.

⁷⁰ Cfr. nota di BUSNELLI – PONZANELLI – PROCIDA, in *Danno e Responsabilità*, 2003, fascicoli 8-9, pag. 820.

⁷¹ Tra le decisioni espressione dell'orientamento contrario, cioè quello che non riconosce autonomia alla figura del danno esistenziale, l'ordinanza di rimessione alle SS. UU. elenca le sentenze della Cassazione n. 15760/2006, n. 23918/2006, n. 9514/2007, n. 14846/2007.

Le SS.UU. sposano inoltre la tesi delle sentenze n. 8827 e n. 8828/2003 e ritengono quindi insostenibile la lettura restrittiva dell'articolo in questione, secondo la quale è necessario risarcire il danno non patrimoniale solo quando espressamente sancito dalla legge, cioè solo in presenza di reato. Questa apertura interpretativa è dovuta alla proliferazione di leggi ordinarie che riconoscono esplicitamente il risarcimento del danno non patrimoniale anche in assenza di reato, ma soprattutto dalla necessità di una tutela significativa per i diritti costituzionalmente garantiti.

Nel rispetto del requisito di tipicità che accompagna tale tipologia di danno, la Suprema Corte, con tali sentenze, ritiene risarcibile il danno patrimoniale nei seguenti casi:

1. quando il danno è conseguenza di una fattispecie di reato, ex art. 185 c.p.;
2. quando è esplicitamente previsto da una legge o da una convenzione internazionale;
3. quando venga accertata una lesione dei diritti inviolabili della personalità tutelati dalla Costituzione.

Non esistendo un elenco tassativo, sarà il giudice di merito che dovrà individuare nel caso specifico il diritto inviolabile della personalità che è stato concretamente leso; l'art. 2 della nostra Costituzione consente poi di non limitare la tutela ai diritti esistenti nel momento storico attuale, permettendo un'apertura agli eventuali nuovi diritti che dovessero acquisire rilevanza a seguito di modificazioni della società.

Affrontando poi la questione centrale del danno esistenziale, se sia qualificabile o meno come categoria autonoma, la Corte risponde negativamente, sostenendo che non lo si può ritenere risarcibile indipendentemente dall'accertata lesione di un interesse rilevante.

Un'ulteriore presa di posizione fondamentale della Suprema Corte riguarda la necessità del requisito di gravità dell'offesa: affinché possa esservi risarcimento, il diritto dev'essere leso oltre una soglia minima, cagionando un pregiudizio serio. Infatti, *“il filtro della gravità della lesione e della serietà del danno attua il*

bilanciamento tra il principio di solidarietà verso la vittima e quello di tolleranza, con la conseguenza che il risarcimento del danno non patrimoniale è dovuto solo nel caso in cui sia superato il livello di tollerabilità e il pregiudizio non sia futile. Pregiudizi connotati da futilità ogni persona inserita nel complesso contesto sociale li deve accettare in virtù del dovere della tolleranza che la convivenza impone (art. 2 Cost.)”⁷².

È necessario poi ricordare che il riconoscimento del danno non patrimoniale come *unicum* non comporta una limitazione del risarcimento: è infatti sancito che questo debba essere integrale, ristorando interamente il pregiudizio subito, ma senza eccedervi. Fondamentale, quindi, è evitare la duplicazione del danno: il turbamento morale susseguente ad una patologia fisica rientrerà comunque nell'area del danno biologico, senza quindi comportare un ulteriore risarcimento a titolo di danno morale.

Da ultimo, la sentenza afferma la necessità di allegare e provare il danno in ogni caso, ricorrendo a CTU, documenti, testimonianze e soprattutto presunzioni.

5.3.2. Conseguenze sulla quantificazione del danno da mobbing

Nell'ambito del mobbing e delle altre disfunzioni dell'organizzazione lavorativa, possiamo affermare che la sentenza in commento non comporta gravi modifiche per quanto riguarda il risarcimento del danno.

In un passaggio della pronuncia, la Suprema Corte cita l'inadempimento dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. come possibile fonte di pregiudizio per la salute del lavoratore (diritto tutelato, com'è noto, dall'art 32 Cost.) e per la sua dignità professionale (artt. 2, 4, 32 Cost.): le vessazioni sul lavoro, quindi, sono potenzialmente lesive di diritti fondamentali costituzionalmente garantiti e possono quindi dare luogo al risarcimento del danno non patrimoniale.

In merito all'apparato probatorio, per dimostrare a pieno la presenza del danno biologico, è solitamente necessario un accertamento medico-legale, per

⁷²Cass. Civ. SS. UU., sentenza 11 novembre 2008, n. 26972, Diritto & Giustizia, 2008.

attestare la patologia e il nesso causale, e per quantificare la percentuale del danno stesso. Per quanto riguarda invece il danno morale e il danno esistenziale, è possibile ricorrere ad una perizia redatta secondo il metodo “LIPT Ege”⁷³, valida come prova documentale e utilissima per attestare tali tipologie di danno, oppure, anche in questo caso, ad una CTU. Infine, è la Cassazione stessa a riconoscere l'importanza fondamentale del ricorso alla prova presuntiva, specialmente quando il pregiudizio attenga a un bene immateriale (come nel caso di danno morale o esistenziale), affermando che tale mezzo di prova possa anche essere l'unica base del convincimento del giudice.

È possibile, invece, riscontrare qualche modifica nella fase di quantificazione del danno. Prima delle “sentenze gemelle”, infatti, il danno morale era quantificato, per automatismo, in misura pari a metà o un terzo del danno biologico, mentre per il danno esistenziale si ricorreva al criterio equitativo, moltiplicando la retribuzione mensile per il periodo di durata delle vessazioni o riferendosi al risarcimento erogato a seguito di licenziamenti illegittimi⁷⁴. Successivamente, invece, sono state varate, da alcuni importanti tribunali italiani, nuove tabelle contenenti l'aggiornamento dei criteri di liquidazione del danno non patrimoniale, in conformità con quanto sancito dalle Sezioni Unite. Tali tabelle prevedono un valore di liquidazione unitario per le varie voci di danno non patrimoniale, unificando quindi il danno conseguente a lesione dell'integrità psico-fisica e il danno derivato dalle sofferenze morali connesse a tali patologie (voci che prima corrispondevano rispettivamente al danno biologico e al danno morale). Le tabelle redatte dagli Uffici Giudiziari di Milano hanno individuato un valore monetario medio, corrispondente alla lesione standard, e una percentuale di aumento di tale valore qualora il caso concreto presenti delle peculiarità, allegate e provate dal danneggiato⁷⁵.

⁷³ Cfr. *supra*, par. 1.2.

⁷⁴ A. ROSIELLO, *Mobbing, straining e disfunzionalità organizzative: liquidazione del danno non patrimoniale*, in *Pianeta Lavoro e Tributi*, n. 20, ottobre 2009, pag. 73.

⁷⁵ Per un approfondimento sulle tabelle in questione, si veda la nota esplicativa dell'Osservatorio per la giustizia civile di Milano, “*Nuove tabelle 2011 per la liquidazione del danno non patrimoniale derivante da lesione all'integrità psico-fisica e dalla perdita – grave lesione del rapporto parentale*”, in www.ordineavvocatimilano.it; nella stessa pagina web è possibile visionare le stesse tabelle in adozione presso il Tribunale di Milano, sia per l'anno 2011 che per gli anni precedenti.

Secondo la condivisibile opinione espressa in dottrina, le tabelle in questione non danno adeguato rilievo alla componente esistenziale del danno, che per le vittime delle vessazioni costituisce una larga parte del pregiudizio subito. Non costituendo le tabelle criteri tassativi per i giudici, è consigliabile, in riferimento al danno esistenziale, continuare ad utilizzare il criterio equitativo o, ancor meglio, applicare i metodi ideati dalla psicologia del lavoro (cfr. metodo Ege)⁷⁶.

6. Discriminazioni, disparità di trattamento, molestie

6.1. Le direttive UE e i decreti legislativi di recepimento

Nel 2000 il Consiglio dell'Unione Europea emanò due direttive volte a rafforzare le tutele contro le discriminazioni e ad attuare il principio di parità di trattamento: la direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, avente ad oggetto la parità di trattamento tra persone indipendentemente da razza e origine etnica, e la direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, avente ad oggetto la parità di trattamento in ambito di occupazione e condizioni di lavoro. Nel 2002, poi, fu emanata una successiva direttiva, direttiva 2002/73/CE del Parlamento e del Consiglio (sostituita dalla Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006), per promuovere la parità tra uomini e donne in materia di accesso al lavoro e condizioni di lavoro. Tali documenti costituiscono la normativa fondamentale in materia, indicando le definizioni di discriminazione diretta e indiretta, prevedendo agevolazioni in materia di onere della prova, permettendo la costituzione in giudizio di associazioni che abbiano un legittimo interesse nel processo e, infine, includendo tra le discriminazioni le molestie morali e sessuali, delle quali viene fornita puntuale definizione.

Il recepimento delle suddette direttive nel nostro ordinamento è avvenuto con i D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, per quanto riguarda rispettivamente le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE, mentre la direttiva 2002/73/CE è stata recepita

⁷⁶ A. ROSIELLO, ult. op. cit.

tramite il D.Lgs. 30 maggio 2005 n. 145; la più recente direttiva 2006/54/CE è stata invece recepita con il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, che apporta alcune modifiche al Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

6.2. Le discriminazioni

I testi sopra richiamati distinguono le discriminazioni in due diverse categorie, quelle dirette e quelle indirette, fornendone una precisa definizione.

È presente una discriminazione diretta quando

“per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga”⁷⁷

oppure quando

“per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga”⁷⁸

e infine

“Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”⁷⁹.

Le discriminazioni dirette comprendono quindi quei trattamenti differenziati che colpiscono il singolo individuo e che siano basati su condizioni soggettive (sesso, razza, lingua, età, religione, etc.), privi quindi di qualsiasi altra giustificazione e perciò contrari al principio di uguaglianza (espresso dall'art.3 Cost.).

⁷⁷ Art. 2, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215

⁷⁸ Art. 2, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216

⁷⁹ Art.25, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità)

Le discriminazioni indirette, invece, si hanno quando

“una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”⁸⁰

oppure quando

“una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”⁸¹

e da ultimo

“Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso”⁸².

Le discriminazioni indirette sono quelle attuate sul piano collettivo, quindi comportamenti apparentemente neutri ma che di fatto hanno l'effetto di svantaggiare particolari categorie, anche in questo caso senza giustificazione alcuna.

Un altro testo contenente norme antidiscriminatorie è lo Statuto dei Lavoratori, che vieta l'esercizio arbitrario dei poteri datoriali, sancendo la nullità di ogni atto o patto volto a ledere la posizione del lavoratore per motivi sindacali o

⁸⁰ Art. 2, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215.

⁸¹ Art. 2, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

⁸² Art.25, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità).

legati a sesso, politica, religione, razza, lingua, handicap, età, convinzioni personali e orientamento sessuale⁸³.

Come possiamo osservare, le discriminazioni hanno ricevuto una precisa definizione legale, a differenza di quanto accaduto in materia di mobbing e comportamenti analoghi. Un quesito che sorge dall'analisi delle norme citate, riguarda la tassatività o meno dell'elenco dei motivi che costituiscono fonte di discriminazione. La giurisprudenza ritiene che non sia possibile ricorrere all'analogia per l'individuazione dei cosiddetti "motivi odiosi"; in ogni caso, però, l'elenco presente nello Statuto dei lavoratori può essere ampliato ricorrendo all'articolo 3 della nostra Costituzione, ma soprattutto alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea⁸⁴, che all'art. 21 prevede anche "*il colore della pelle, l'origine sociale, le caratteristiche genetiche, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita*" quali motivi discriminatori.

Una seconda questione riguarda la corretta delimitazione tra ciò che costituisce discriminazione e ciò che invece realizza una mera differenziazione. Le normative italiane, infatti, ammettono disparità di trattamento che, seppur in astratto possano risultare discriminatorie, siano giustificate da finalità legittime. È ammesso, ad esempio, assumere solo donne qualora sia richiesto dalle caratteristiche oggettive dell'impiego in questione, oppure in ottemperanza alla legislazione sulle quote rosa. Discriminazione, in conclusione, è solo la disparità di trattamento che non sia fondata su un motivo oggettivamente valido.

Da ultimo, bisogna ricordare che il nostro ordinamento non consacra un principio generale di parità di trattamento in ambito lavorativo, nel senso che nulla impedisce al datore di lavoro di attribuire a un lavoratore, ad esempio, una

⁸³ Art. 15, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) così come modificato dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903 e poi dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

⁸⁴ La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, proclamata dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee, n. C364, 18 dicembre 2000.

retribuzione più favorevole rispetto agli altri, a parità di condizioni, purché tale differenza non sia basata su uno dei motivi odiosi citati in precedenza⁸⁵.

6.3. Le molestie

Nel Codice delle Pari Opportunità viene fornita la seguente definizione di molestie

“Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”

che viene distinta da quella di molestie sessuali:

“Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”⁸⁶

Nel caso delle molestie semplici (dette anche molestie ambientali), di minore gravità, il sesso sembra essere il movente della condotta, mentre nel caso delle molestie sessuali, si riflette sulle modalità della stessa: queste ultime sono infatti comportamenti a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale.

La molestia ambientale, priva di un intento coercitivo di carattere sessuale, si sostanzia solitamente in parole ingiuriose, epiteti sconvenienti, diretti all'offesa del genere femminile nella sua totalità, con l'effetto di rendere l'ambiente di lavoro sgradevole. Le molestie sessuali, invece, hanno

⁸⁵ A. ROSIELLO, *DisCrimini*, intervento al Convegno DisCrimini, Camera del Lavoro di Milano, 3 febbraio 2012

⁸⁶ Art. 26, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

solitamente lo scopo di ottenere delle prestazioni sessuali dalla vittima e possono essere realizzate con diverse modalità: alla categoria delle molestie fisiche appartiene ogni tipo di contatto fisico sgradito e indesiderato dal soggetto che lo riceve (toccamenti, sfregamenti, strusciamenti, pizzicotti, baci, colpetti, fino ad arrivare ad aggressioni vere e proprie, che assumono quindi rilevanza penale), mentre le molestie verbali comprendono le *avances* pesanti, i doppi sensi, gli apprezzamenti volgari, le telefonate oscene, le richieste di incontri ripetute nonostante i continui rifiuti del soggetto molestato⁸⁷.

Per qualificare una condotta come molestia sessuale, è necessario tener conto della sensibilità della vittima, ma anche dei modelli di comportamento accettati e condivisi dalla società: un comportamento socialmente tollerato non può integrare una molestia solo sulla base dell'ipersensibilità del soggetto passivo.

Considerare le molestie come discriminazioni permette di estendervi la disciplina e la tutela antidiscriminatoria: se il legislatore non le avesse esplicitamente qualificate come discriminazioni, le molestie non potrebbero essere tali, dal momento che manca l'elemento fondante delle prime, ovvero la realizzazione di un comportamento penalizzante a danno di un lavoratore, accompagnato da un trattamento di favore nei confronti di un collega, posto in essere in ragione del sesso. Le molestie sono illecite in quanto violano la dignità delle vittime e, per accertarne la sussistenza, non è necessario individuare un termine di paragone che metta alla luce la disparità di trattamento, ma solo evidenziare l'effetto lesivo, a prescindere dall'analisi dell'intenzione del soggetto agente.

Il Codice delle Pari Opportunità ha sancito la nullità degli atti concernenti il rapporto di lavoro, che siano stati adottati in conseguenza del

⁸⁷ M.D. BRANCADORO, C. MANASSERO, *La tutela giurisdizionale degli interessi diffusi nei processi per molestie sessuali ed il ruolo della consigliera regionale di parità contro le discriminazioni di genere*, in *Giurisprudenza di merito*, 2010, 2, pag. 292.

rifiuto di cedere ai comportamenti molesti o della sottomissione agli stessi⁸⁸. Tale statuizione è di fondamentale importanza, dato che molto frequentemente accade che il rifiuto delle *avances* da parte della lavoratrice porti ad un atteggiamento persecutorio (che integra quindi gli estremi del mobbing) del superiore gerarchico, autore delle molestie, che dà luogo a sanzioni disciplinari e può culminare nel licenziamento.

6.4. Tutela e prevenzione

Per quanto riguarda gli aspetti processuali, la disciplina antidiscriminatoria presenta particolari agevolazioni per i lavoratori-vittime di discriminazioni e molestie⁸⁹.

È prevista innanzitutto una parziale inversione dell'onere della prova: è sufficiente infatti che il lavoratore alleggi elementi idonei a presumere l'esistenza di comportamenti discriminatori, mentre sarà il datore di lavoro a dover dimostrare l'inesistenza delle discriminazioni o l'assoluta non conoscenza delle stesse.

Il giudice, definendo il giudizio, oltre a disporre il risarcimento del danno anche non patrimoniale, sancisce la nullità dei provvedimenti discriminatori e ordina la rimozione di tutti i loro effetti.

Una novità introdotta dai decreti legislativi anti-discriminazioni riguarda l'attribuzione della legittimazione ad agire in giudizio a determinate

⁸⁸ “Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.” Art. 26, comma 3, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

⁸⁹ Gli aspetti processuali sono regolati dall'art. 44 del TU delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e dall'art. 28, D.Lgs 1 settembre 2001, n.150.

associazioni⁹⁰, che possono intervenire su delega del soggetto discriminato oppure con azione propria, qualora si verifichi una discriminazione collettiva, della quale non sia possibile individuare in modo diretto e immediato i soggetti lesi.

Prima di rivolgersi al giudice del lavoro, è possibile promuovere un tentativo di conciliazione⁹¹ avanti la Commissione di Conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro. Se la conciliazione riesce, viene redatto un verbale reso esecutivo con decreto del giudice, mentre se le parti non giungono ad un accordo, la Commissione presenterà una proposta per la definizione della controversia; se anche in questo modo non si giunge a una soluzione, sarà necessario proseguire in sede giudiziale. Il tentativo di conciliazione può essere svolto anche in sede sindacale.

Nel caso in cui una lavoratrice sia vittima di discriminazioni in ragione del sesso, è possibile ricorrere alla Consigliera di parità, figura introdotta dalla legge n. 125 del 1991⁹², garante del rispetto delle pari opportunità in ambito lavorativo. La Consigliera di parità, tra le varie funzioni, può promuovere le cosiddette “azioni positive”, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione della parità tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Tali azioni costituiscono uno strumento di diritto diseguale, sono “deviazioni dall'eguaglianza formale legittimate dal perseguimento dell'eguaglianza sostanziale”⁹³, hanno quindi un fine compensativo, per eliminare le disuguaglianze di fatto.

Da ultimo, è importante sottolineare che, qualora sia irrogato un licenziamento nullo in quanto discriminatorio, si applicherà la tutela reale

⁹⁰ Si parla di associazioni ed enti inseriti in un apposito elenco approvato con decreto del Ministro del Lavoro e Ministro delle pari opportunità per quanto riguarda nei casi di discriminazione etnica e razziale, mentre di “rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale” per gli altri tipi di discriminazioni.

⁹¹ Il nuovo art. 410 c.p.c., modificato dalla l. 4 novembre 2010, n.183, elimina l'obbligatorietà del previo tentativo di conciliazione per i soggetti decisi ad adire in giudizio. Il tentativo di conciliazione è ora facoltativo, eccezion fatta per i contratti “certificati”.

⁹² Art. 8, l.10 aprile 1991, n. 125, modificata dal D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e successivamente dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

⁹³ F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *cit.*, pag. 203.

sancita dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, a prescindere dal requisito dimensionale, che comporta quindi la reintegrazione nel posto di lavoro (o, a scelta del lavoratore, l'indennità sostitutiva delle 15 mensilità) e il pagamento dell'indennità sanzionatoria.

Per quanto riguarda invece la prevenzione delle discriminazioni e delle molestie, il decreto legislativo 81/2008 impone la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore, compresi “quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi”⁹⁴, prescrivendo quindi al datore di lavoro di prestare particolare attenzione a eventuali fonti di discriminazione, eliminando o riducendo il rischio che ciò si verifichi. Un'altra modalità di prevenzione è la predisposizione di codici etici e “buone prassi”, per diffondere all'interno dell'azienda i principi antidiscriminatori e il rispetto dell'uguaglianza tra uomini e donne.

6.5. Discriminazioni e mobbing

Facciamo ora un breve excursus delle tipologie più frequenti di discriminazione che possono colpire una donna in ambito lavorativo.

Il genere femminile è spesso esposto a ritorsioni e persecuzioni da parte dei superiori gerarchici in ragione della necessità di conciliare vita familiare e impegni lavorativi, e dalle difficoltà che ne possono derivare.

La donna, tra i componenti del nucleo familiare, è infatti la figura che maggiormente si occupa della famiglia e per questo, da anni, gli Stati moderni hanno previsto una serie di agevolazioni che possano facilitare la conciliazione “casa-lavoro”. Le discriminazioni, frequentemente, colpiscono proprio le lavoratrici che si avvalgono di tali strumenti: non potendo evitare la concessione di tali benefici, il datore di lavoro ostacola in altri modi la donna,

⁹⁴ Art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

quasi punendola per aver usufruito delle suddette agevolazioni, disincentivando subdolamente le altre lavoratrici dal seguirne l'esempio.

I casi più frequenti riguardano le conseguenze della maternità: spesso la donna subisce un demansionamento al suo ritorno oppure, al compimento del primo anno d'età del figlio, viene irrogato il licenziamento⁹⁵. La lavoratrice madre è malvista dal datore di lavoro, in quanto chiaramente meno disponibile e perché circondata da tutele legali e agevolazioni: spesso, quindi, colei che usufruisce dei congedi parentali subirà ritorsioni, come demansionamento, mancata corresponsione di bonus, contestazioni disciplinari pretestuose, assegnazione di postazioni scomode e degradanti.

Dall'analisi della condizione della donna lavoratrice, emerge come spesso ci sia una sovrapposizione tra comportamenti discriminatori e mobbing. La differenza principale tra le due fattispecie sta nell'assenza di una configurazione normativa per le vessazioni sul lavoro che, non essendo disciplinate, a differenza delle discriminazioni, richiedono il ricorso alla tutela ex art. 2087 c.c.; tale tutela, come abbiamo visto⁹⁶, è meno favorevole rispetto a quella apprestata dai decreti antidiscriminatori, specialmente sul piano dell'onere probatorio.

Per concludere, qualora mobbing e discriminazione coincidano, è consigliabile ricorrere alla tutela antidiscriminatoria, in quanto richiede allegazioni meno complesse e promette quindi un esito favorevole del giudizio in percentuale maggiore.

⁹⁵ L'art. 54, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, prevede la nullità del licenziamento irrogato alla lavoratrice madre dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

⁹⁶ Cfr. *supra*, par. 4

CAPITOLO II

PROFILI DI TUTELA PENALE DEL MOBBING: GLI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

SOMMARIO: 1. Le problematiche relative a una copertura penale. - 1.1. Le problematiche. - 1.2. Le possibili tipologie di tutela. - 2. Maltrattamenti in famiglia (art. 572 codice penale). - 2.1. Analisi del reato. - 2.2. La dottrina. - 2.3. La giurisprudenza favorevole all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia. - 2.3.1. La prima sentenza della Cassazione penale in tema di mobbing. - 2.3.2. La sentenza 33624/07 della Cassazione: un caso di disinformazione. - 2.3.3. Ulteriori sentenze che prevedono l'applicabilità dell'art. 572 c.p. al mobbing. - 2.4. La giurisprudenza contraria all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia. - 3. Violenza privata (art. 610 codice penale). - 3.1. Analisi del reato. - 3.2. Dottrina. 3.3. Giurisprudenza. - 3.3.1. Il caso Ilva. - 3.3.2. Le altre decisioni giurisprudenziali. - 4. Estorsione (art. 629 codice penale). - 4.1. Analisi del reato. - 4.2 Giurisprudenza. - 5. Lesioni personali (art. 582 codice penale). - 5.1. Analisi del reato. - 5.2. Dottrina. - 5.3. Giurisprudenza. - 6. Abuso d'ufficio (art. 323 codice penale). - 6.1. Analisi del reato - 6.2. Dottrina. - 6.3. Giurisprudenza. 7. Violenza sessuale (art. 609 bis codice penale) e molestie (art. 660 codice penale). - 7.1. Analisi dei reati. - 7.1.1. Violenza sessuale. - 7.1.2. Molestia o disturbo alle persone. - 7.2. Dottrina. - 7.3. Giurisprudenza. - 8. Atti persecutori (art. 612 bis codice penale). - 8.1. Analisi del reato. - 8.2. Rapporti tra stalking e mobbing. - 9. Altre fattispecie minori di reato. - 9.1. Ingiuria e diffamazione. - 9.2. Istigazione al suicidio.

1. Le problematiche relative a una copertura penale

1.1. Le problematiche

Il fenomeno del mobbing, allo stato attuale delle cose, è privo di una disciplina legislativa, tanto in ambito civile quanto in ambito penale. Come abbiamo

visto nel capitolo precedente, i civilisti escono dall'*impasse* ricorrendo all'art. 2087 del codice civile per garantire una tutela ai soggetti vessati, oltre ad aver ideato il concetto di mobbing come *legal framework*⁹⁷, la “cornice giuridica” che esprime il valore aggiunto delle vessazioni, riuscendo a includere anche comportamenti di per sé leciti, dando rilievo all'intento persecutorio che ne sta alla base.

Il nostro diritto penale però è improntato al principio di legalità, espresso dall'articolo 25 della Costituzione, che vieta di creare fattispecie di reato diverse da quelle espressamente previste dalla legge, nonché di ricorrere all'analogia in sede penale: in mancanza di un reato di mobbing non si può ricorrere a una tutela penale “creativa”, ma unicamente utilizzare i reati codificati qualora risultino applicabili nel caso concreto.

Il primo problema che emerge quando si studia la possibilità di tutelare penalmente le vittime di mobbing è proprio quello relativo alla vaghezza della sua fattispecie e alla difficoltà di individuarne gli elementi costitutivi. Secondo Dies, gli elementi costitutivi del fenomeno sono l'obiettivo vessatorio, il contesto lavorativo e il suo protrarsi sistematico (abitualità)⁹⁸; l'autore però riconosce come solo la reiterazione sia un carattere sempre presente, mentre esclude che gli altri due elementi ricorrano in ogni situazione. Altri autori⁹⁹, invece, distinguono tra caratteristiche variabili e costanti: al primo gruppo appartengono l'identità dei soggetti e la direzione dell'offesa (che mutano a seconda del tipo di mobbing, orizzontale o verticale), la forma della condotta offensiva (ricordiamo che Leymann ha individuato 45 azioni ostili attraverso le quali il fenomeno può estrinsecarsi¹⁰⁰) e la ricorrenza o meno di un danno all'integrità psico-fisica della vittima; del secondo gruppo invece fanno parte il carattere sistematico e unitario della condotta offensiva e la reiterazione del comportamento. È evidente quindi come non sia facile individuare in maniera univoca i tratti salienti di questo fenomeno, il che

⁹⁷ Concetto espresso da M. BONA – P.G. MONATERI – U.OLIVA in *La responsabilità civile nel mobbing*, Ipsoa, Milano, 2002, pag. 34 ss.

⁹⁸ R. Dies, *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in S. Scarponi, *Il mobbing, analisi giuridica interdisciplinare*, Cedam, 2009, pag. 106 ss.

⁹⁹ C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, in CARINCI – DE LUCA TAMAJO – TOSI – TREU (a cura di), *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, Utet, Milano, 2006, pag. 158 ss.

¹⁰⁰ Cfr. *supra*, cap. I, par. 1.2.

chiaramente, nel momento in cui vi si voglia attribuire rilevanza penale, contrasta con un sistema penale tipico, che richiede il rispetto del principio di precisione e autorizza la privazione della libertà solo una volta attestata rigorosamente la presenza delle condizioni richieste dalla legge.

Un secondo problema rilevante riguarda la reiterazione delle condotte, ritenuta elemento fondamentale e distintivo del fenomeno in analisi. Per dare rilievo penale al mobbing nella sua interezza, è necessario ricorrere a un reato abituale, che abbia quindi come sua caratteristica intrinseca la ripetitività nel tempo della condotta. In caso contrario, bisognerebbe utilizzare l'istituto della continuazione ex articolo 81 c.p., che si realizza quando taluno *“con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno criminoso, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa o di diverse disposizioni di legge”*, intendendo per disegno criminoso

“un programma che deve formarsi nella mente dell'agente prima dell'inizio dell'esecuzione del primo dei reati in concorso; rappresenta l'ideazione di più reati, accompagnata dalla deliberazione generica di realizzarli, alla quale seguirà di volta in volta la concreta decisione di commettere il singolo reato”¹⁰¹.

Ricorrendo a questo istituto, però, si otterrà un notevole sconto di pena, il che non sarebbe coerente con l'esigenza di inasprire l'apparato punitivo connesso al mobbing.

Un ulteriore problema riguarda l'apparato probatorio. Nel processo civile l'onere della prova è ripartito tra le due parti in giudizio, bilanciato dalla divisione di domande ed eccezioni: l'attore dovrà provare i fatti costitutivi del diritto che fa valere, il convenuto dovrà allegare fatti impeditivi, modificativi o estintivi di tale diritto; esistono inoltre fatti che possono essere considerati pacifici alla luce delle allegazioni effettuate dalle parti. Nel processo penale, invece, l'onere della prova grava unicamente sul pubblico ministero, coadiuvato dalla parte civile, che deve dimostrare l'esistenza di tutti gli elementi del reato: in caso contrario, mancando cioè

¹⁰¹ G. MARINUCCI, E. DOLCINI, *Manuale di diritto penale. Parte generale*, Giuffrè, Milano, 2006, pag. 410.

la prova anche solo per uno di essi, l'imputato non potrà certo essere condannato. In più, il principio *in dubio pro reo* impone la sentenza di assoluzione ogni qual volta vi sia un ragionevole dubbio sulla ricostruzione prospettata dall'accusa. Se quindi la prova del mobbing è una questione ostica in ambito civile, alla luce di quest'analisi possiamo ben immaginare le difficoltà presenti in un processo penale. Unica agevolazione che si può ottenere in sede penale è la possibilità, propria unicamente di questo genere di processo, di sentire come testimone la persona offesa o danneggiata dal reato, solitamente incapace di testimoniare in sede civile.

Un'ultima problematica riguarda la questione dei “reati relazionali” e le difficoltà di tutela ad essi connesse. Il mobbing rientra in questa categoria di reati, “fatti offensivi della persona realizzati all'interno di un contesto relazionale intersoggettivo”¹⁰², nell'ambito dei quali normalmente si tende a non attribuire rilevanza penale ai singoli episodi, bensì alla loro reiterazione, che cagiona la compromissione della relazione. Questi reati sono sempre stati presenti nella nostra società, ma le sue recenti trasformazioni ne hanno amplificato l'offensività: si consideri anche solo l'incremento di mezzi persecutori che lo sviluppo tecnologico ha fornito allo *stalker*, rendendolo sempre più invasivo e pericoloso¹⁰³. Anche l'ambiente lavorativo è mutato, le relazioni intersoggettive sono diventate una componente fondamentale e ineliminabile e si è diffusa una fortissima competizione, a causa della precarietà e della ricerca del massimo profitto possibile. È proprio questa competizione ad inquinare l'ambiente lavorativo e a snaturare le relazioni, dando origine ai fenomeni di mobbing: la competizione con l'esterno induce il capo a vessare i sottoposti, per ottenere maggior profitto possibile; la competizione interna alimenta la lotta tra colleghi, che spesso si coalizzano contro il dipendente migliore, e quindi “più pericoloso”; l'obiettivo di conservare benefici e agevolazioni può essere causa delle vessazioni perpetrate dal dipendente ai danni del dirigente con istanze di

¹⁰² R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, in *Diritto penale e processo*, 1/2012, pag. 85 e ss.

¹⁰³ “Il promesso sposo deluso che non si dava pace per la rottura del fidanzamento è sempre esistito, soltanto che oggi egli ha molti più strumenti per manifestare il proprio disaccordo o addirittura il proprio rancore: non solo pedinamenti, ma anche inseguimenti i automobile; non solo missive cartacee, ma anche ripetute mail e tempestanti sms; non solo appostamenti, ma anche telefonate a postazioni fisse e cellulari. Insomma, oggi sono davvero molti e penetranti i mezzi che consentono di introdursi e interferire nella vita altrui.”, R.BARTOLI, *ult. op. cit.*, pag 86.

riforma. L'intervento penale in questi casi, però, rischia di essere dannoso perché comporta l'inevitabile e totale distruzione della relazione, "che proprio perché già sgretolata, ha favorito la reiterazione dei fatti criminosi"¹⁰⁴, relazione che la vittima può avere ragione di mantenere, considerando che nonostante le vessazioni subite non ha ancora deciso di interromperla.

1.2. Le possibili tipologie di tutela

Analizziamo ora le possibilità di tutela che il diritto penale può offrire alle vittime del mobbing.

Innanzitutto è bene ricordare che non esiste un reato di mobbing, per cui, finché non si riterrà opportuno inserire una fattispecie *ad hoc* nel nostro sistema penale, sarà necessario ricorrere alle figure già esistenti.

In dottrina sono state individuate tre possibili accezioni in cui il mobbing possa ottenere rilevanza penale: come elemento costitutivo del reato, come movente, come circostanza aggravante. Per quanto riguarda la prima categoria, la giurisprudenza, nel corso degli ultimi anni, ha saputo ricondurre le condotte vessatorie a diverse ipotesi di reato, che saranno ampiamente analizzate all'interno di questo capitolo. Il mobbing può rilevare poi come movente, cioè può caratterizzare l'elemento soggettivo dell'agente, qualificandolo come dolo specifico, e permettendo quindi di inquadrare la condotta all'interno di una fattispecie di reato piuttosto che di un'altra¹⁰⁵. Da ultimo, può essere considerato quale circostanza aggravante, assumendo i contorni del "motivo abietto"¹⁰⁶, nel caso in cui il superiore sottoponga a vessazioni il lavoratore per indurlo alle dimissioni o lo assegni a mansioni inumane

104 R. BARTOLI, *ult. op. cit.*, pag. 86.

105 Come vedremo più avanti, la condotta minatoria con la quale si costringe un lavoratore "scomodo" a dare le dimissioni può integrare il requisito di "ingiusto profitto con altrui danno", che distingue l'estorsione dalla violenza privata.

106 "Per motivo abietto si intende quello turpe e ignobile, che rivela nell'agente un tale grado di perversità da destare un profondo senso di ripugnanza in ogni persona di media moralità, nonché quello spregevole e vile, che provoca repulsione ed è ingiustificabile per l'abnormità di fronte al sentimento umano", art. 61 c.p., in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001.

e pericolose, oppure del “motivo futile”¹⁰⁷, quale ad esempio il mobbing posto in essere dai colleghi per “noia”; più frequentemente, può integrare l'aggravante di cui all'art. 61 n. 11 c.p.¹⁰⁸, il cosiddetto abuso di autorità, dal momento che, nel mobbing verticale, il mobber sfrutta la sua posizione di supremazia per indurre i dipendenti a tollerare le vessazioni. Può integrare inoltre l'aggravante specifico dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose relativo alla violazione delle norme di tutela infortunistica.

Prendiamo ora in considerazione l'approccio idoneo per configurare la tutela penale. È possibile individuare due modelli¹⁰⁹, differenziati a seconda del bene giuridico che si intende proteggere: nella prima prospettiva si possono considerare i tipici beni relativi alla tutela della persona, cioè l'integrità psico-fisica, l'onore, la riservatezza etc, ricorrendo quindi a fattispecie di reato preesistenti; la seconda prospettiva, invece, si concentra nella tutela della relazione intersoggettiva nel suo complesso, sviluppando un tipo di protezione autonomo e originale. Finora, il nostro ordinamento si è sempre basato sulla prima tipologia, ma ci sono state svariate proposte favorevoli all'introduzione di un reato apposito, che si concentri quindi sulla tutela della specifica relazione lavorativa¹¹⁰.

La giurisprudenza, solitamente, procede in due direzioni: da un lato, riconosce la rilevanza penale di singoli comportamenti vessatori, all'interno di un più ampio contesto di mobbing, riconducendo gli episodi più lievi (che si collocherebbero nelle prime fasi del modello di Ege¹¹¹) ai reati di ingiuria, diffamazione, molestie, minacce, mentre quelli più gravi ai delitti di lesioni, violenza sessuale, violenza privata, estorsione, fino a ricorrere, nel caso in cui si dovesse

107 “La circostanza aggravante dei motivi futili sussiste quando la determinazione criminosa sia stata causata da uno stimolo esterno così lieve, banale e sproporzionato, rispetto alla gravità del reato, da apparire, secondo il comune modo di sentire, assolutamente insufficiente a provocare l'azione delittuosa, tanto da potersi considerare, più che una causa determinante dell'evento, un mero pretesto per dare sfogo a un impulso criminale”, art. 61 c.p., in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCALÀ, *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001.

108 “L'aver commesso il fatto con abuso di autorità o di relazioni domestiche, ovvero con abuso di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera, di coabitazione, o di ospitalità”, Art. 61 n. 11 c.p., in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice Penale e Norme Complementari*, Giuffrè, Milano, 2011.

109 R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, ult. op. cit., pag. 87.

110 Cfr. *infra*, cap. III.

111 Cfr. *supra*, cap I, par 1.

raggiungere la sesta fase delineata dallo studioso, ai reati di istigazione o aiuto al suicidio; dall'altro lato, i giudici cercano di garantire una tutela più uniforme, che contempra la condotta vessatoria nel suo complesso, ricorrendo all'ipotesi dei maltrattamenti in famiglia.

Nelle pagine che seguono cercheremo di offrire un'analisi approfondita dei singoli reati ai quali è possibile ricondurre le condotte mobbizzanti, studiando le posizioni della dottrina, ma soprattutto le decisioni giurisprudenziali.

2. Maltrattamenti in famiglia (art. 572 codice penale)

2.1 Analisi del reato

L'art. 572 c.p. così descrive il reato di maltrattamenti in famiglia:

Chiunque, fuori dai casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia, o un minore degli anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o un'arte, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a venti anni.

Il reato in questione è stato ideato per tutelare la famiglia, intendendosi come tale “ogni consorzio di persone tra le quali, per le strette relazioni e consuetudini di vita, siano sorti rapporti di assistenza e solidarietà per un apprezzabile periodo di tempo”¹¹². La norma, però, estende la tutela anche a relazioni più ampie, preservando il soggetto sottoposto ad altrui autorità o affidato a un terzo per ragioni di

¹¹² Voce Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001, pag. 2073.

educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o un'arte. Proprio il riferimento al rapporto caratterizzato dalla soggezione ad altrui autorità rende la condotta di mobbing suscumbibile nella fattispecie di reato in questione.

In merito al concetto di autorità esistono due orientamenti¹¹³ interpretativi: il primo, più restrittivo, ritiene che la nozione in questione contempra solo i soggetti titolari di un potere di tipo pubblicistico, limitando l'applicazione dell'art. 572 c.p. ai soli casi di mobbing realizzati nell'ambito del pubblico impiego; il secondo orientamento, invece, ne fornisce un'interpretazione più lata, basandosi anche sull'assenza, nella norma citata, del riferimento alla «Pubblica Autorità», presente invece nell'art. 51 comma 1¹¹⁴. La Cassazione ha confermato la seconda interpretazione, stabilendo che il rapporto di lavoro tra datore e lavoratore

*“caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore di lavoro nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione specificamente prevista dall'art. 572 c.p., di persona sottoposta alla sua autorità”*¹¹⁵.

Il bene giuridico tutelato dalla norma in questione non è soltanto la salvaguardia della famiglia, ma anche la difesa dell'incolumità fisica e psichica dei soggetti indicati nel testo della norma.

Per quanto riguarda l'elemento oggettivo, il reato in questione è a forma libera, in quanto non è previsto che l'azione debba essere realizzata con modalità prestabilite: il delitto consiste in “una serie di atti lesivi dell'integrità fisica o morale, della libertà o del decoro delle persone della famiglia, in modo tale da rendere abitualmente dolorose e mortificanti le relazioni tra il soggetto attivo e le vittime”¹¹⁶. Si tratta quindi di un reato abituale proprio, un reato, cioè, che per essere integrato

¹¹³ S. BONINI, *Dalla fase zero alla fase sei. Aspetti penalistici del mobbing.*, in S. SCARPONI (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009.

¹¹⁴ “L'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere imposto da una norma giuridica o da un ordine legittimo della pubblica autorità, esclude la punibilità.” Art. 51 c.p., in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice Penale e Norme Complementari*, Giuffrè, Milano, 2011.

¹¹⁵ Cass. Pen., Sez. VI, sentenza 12 marzo 2001, n. 10090, in OGL, 2002, pag. 195.

¹¹⁶ A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCALÀ, *Ult. op. cit.*, p. 2075.

richiede la ripetizione di una serie di fatti, che considerati isolatamente potrebbero anche non avere rilevanza penale, ma la assumono alla luce della reiterazione e del dolo. Viene posta in essere, quindi, una “condotta di sopraffazione sistematica e programmata”¹¹⁷, che può essere realizzata attraverso percosse, ingiurie, privazioni, nonché atti di scherno, disprezzo e umiliazione, e che può anche alternarsi a periodi di normalità, purché nel complesso risulti protratta per un apprezzabile intervallo di tempo.

In merito all'elemento soggettivo, per la realizzazione di questo delitto è richiesta la presenza del dolo generico. Non è necessario che il soggetto attivo sia mosso dall'intento specifico di maltrattare le vittime, è sufficiente la coscienza e volontà di sottoporle a continue sofferenze e vessazioni. Il dolo è elemento fondamentale per integrare il reato abituale ma, a differenza del reato continuato, non è necessaria la sussistenza di uno specifico disegno criminoso: non è richiesta una rappresentazione completa della serie di condotte che saranno realizzate, ma è sufficiente la volontà unitaria di commettere vessazioni ripetute.

Come si evince dalla precedente analisi, il reato di maltrattamenti in famiglia è un reato di mera condotta, che però, ai sensi del secondo comma, può essere aggravato dal verificarsi di determinati eventi. La norma, infatti, stabilisce che se alla condotta seguono lesioni gravi, gravissime o la morte della vittima, la pena sarà aumentata. Chiaramente tali eventi devono essere conseguenza involontaria dei maltrattamenti, altrimenti si entrerà nel campo di applicazione dei corrispondenti e ben più gravi reati.

Da ultimo, analizziamo i rapporti tra la norma in questione e altri reati affini. Il reato di cui all'articolo 572 c.p. assorbe i reati di ingiuria, minacce e percosse, che sono elementi essenziali della violenza fisica o morale che caratterizza i maltrattamenti; il delitto di violenza privata è solitamente assorbito, ma non nei casi in cui le violenze siano state realizzate anche con l'intento di costringere la vittima a realizzare un determinato comportamento. È escluso invece l'assorbimento del reato di lesioni, che può casomai trovarsi in concorso con l'art. 572.

¹¹⁷ A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, *Ult. op. cit.*, p. 2075.

2.2. Dottrina

Ampia parte della dottrina è favorevole al ricorso al reato in questione per garantire la tutela delle vittime di mobbing: il delitto di maltrattamenti in famiglia, infatti, presenta uno schema molto simile a quello che è stato delineato per il fenomeno che stiamo analizzando. Innanzitutto, essendo un reato a forma libera, si possono sussumere nella norma condotte diversificate, e questo risulta ottimale dal momento che il mobbing stesso può essere realizzato in varie forme; in secondo luogo, si tratta di un reato necessariamente abituale, e anche questo coincide con il modello delle vessazioni sul lavoro, che richiedono la reiterazione dei comportamenti e che sono realizzate anche attraverso atti che, presi singolarmente, possono essere leciti, ma, considerati nel loro complesso, sono da ritenere antiggiuridici. Anche l'elemento soggettivo coincide, in quanto è richiesta la presenza del dolo, che costituisce l'elemento unificante delle singole condotte. Infine, il modello di reato di mera condotta aggravato dall'evento ben si conforma al mobbing, che, come abbiamo visto in precedenza, è un fenomeno che può presentarsi con diversi livelli di gravità.

Riassumendo, possiamo dire che “il concetto di maltrattamenti è molto simile a quello del mobbing, perché impone un'abitudine di condotta tale da rendere insopportabile il contesto di vita, familiare o di lavoro.”¹¹⁸

Chiaramente, in quest'operazione di sussunzione emergono anche dei profili di difficoltà. L'impedimento più rilevante riguarda l'impossibilità di applicare il modello ora delineato ai casi di mobbing orizzontale, in quanto totalmente privi del requisito della “soggezione ad altrui autorità”: le vessazioni tra colleghi non sono infatti caratterizzate dal rapporto di soggezione e subordinazione che permette di applicare l'art. 572 c.p. anche al di fuori del rapporto familiare. Una soluzione a tale problema è offerta dalla dottrina, che propone di ricorrere al modello omissivo indicato dall'art. 40 c.p. per configurare una responsabilità penale in capo ai vertici dell'impresa, in quanto titolari di una posizione di garanzia “avente ad oggetto il

¹¹⁸ R. DIES, *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in S. Scarponi (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009, pag 118.

dovere di impedire condotte illegittime realizzanti la materialità del reato poste in essere da soggetti terzi”¹¹⁹. Il secondo ostacolo riguarda l'apparato probatorio: è necessario infatti provare rigorosamente il dolo “programmatico”, cioè la consapevolezza dell'imputato di sottoporre la vittima a ripetute vessazioni tali da creare una condizione di vita dolorosa e mortificante, nonché la frequenza e la durata delle azioni vessatorie e la loro portata persecutoria.

La dottrina ha poi ampiamente commentato le svariate sentenze con le quali la giurisprudenza, di merito e di legittimità, si è occupata dell'argomento.

È possibile individuare due indirizzi giurisprudenziali: il primo, più antico, è favorevole all'applicazione dell'art. 572 c.p. al mobbing; il più recente, invece, subordina il ricorso al delitto in questione alla presenza di un rapporto di lavoro di natura para-familiare. Nel paragrafo seguente ci occuperemo di esaminare questi due orientamenti.

2.3. La giurisprudenza favorevole all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia

2.3.1. La prima sentenza della Cassazione penale in tema di mobbing

La Cassazione penale si pronuncia per la prima volta in merito alla ipotetica rilevanza penale del mobbing nel 2001, con la sentenza n. 10090¹²⁰. Con questa decisione, la Suprema Corte si occupa del ricorso contro la sentenza della Corte d'appello di Milano che condanna per i reati continuati di cui agli art. 572 e 610 c.p. il capogruppo responsabile di zona di una ditta di vendita porta a porta di prodotti per la casa, per aver maltrattato, con vessazioni fisiche e morali, gli addetti alla vendita a

¹¹⁹ C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, pag. 162.

Nell'elaborazione di tale tesi, l'autrice si riferisce a una sentenza della VI sezione della Cassazione Penale (16 gennaio 1991 n. 394, in C.E.D. *Cassazione* rv. 186202) nella quale si contestava ai responsabili di una struttura di assistenza e cura di non aver impedito a soggetti terzi di maltrattare gli anziani ivi ospitati.

¹²⁰ Cass. Pen, Sez. VI, 22 gennaio 2001, sentenza n. 10090, in *Ambiente e Sicurezza*, n.8, 2002, pag. 66, da cui sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

lui sottoposti, costringendoli inoltre a intensificare l'impegno lavorativo oltre ogni limite di accettabilità; la stessa sentenza condanna poi ai sensi dell'art. 610 c.p. il titolare della ditta, per aver costretto i suoi dipendenti a prestazioni lavorative oltre il tollerabile, avvalendosi del clima intimidatorio creato dal capogruppo e non reprimendo in nessun modo la sua condotta di eccessi.

La Suprema Corte rigetta il ricorso, confermando la sentenza della corte territoriale, ritenendo sussistente il reato di cui all'art. 572 c.p. dopo aver appurato la natura stringente del rapporto tra il capogruppo e i venditori, posto che, oltre al normale contatto quotidiano dovuto alle incombenze lavorative, si spostavano da un luogo all'altro per le varie trasferte viaggiando su uno stesso pullmino, consumando i pasti insieme e pernottando nelle stesse strutture. Risulta quindi, nel caso concreto, integrato il requisito della soggezione ad altrui autorità. Infatti

“Non v'è dubbio che 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 testé 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”

La Corte, poi, ritiene sussistente anche l'elemento oggettivo del delitto di maltrattamenti, dato che il capogruppo vessava i lavoratori con violenze fisiche e morali, consistenti in schiaffi, pugni, morsi, calci, insulti e molestie sessuali, nonché con la ricorrente minaccia di troncare il rapporto di lavoro, minaccia decisamente efficace dal momento che i soggetti non erano regolarizzati e che le retribuzioni venivano versate su libretti di risparmio conservati dal datore di lavoro. La conseguenza di tale condotta è stata la creazione di un clima insostenibile di umiliazione e sottomissione, realizzato con l'intento di *“costringerli a sopportare ritmi di lavoro forsennati, essendo il profitto dell'impresa direttamente proporzionale al volume delle vendite effettuate”*

Per quanto riguarda l'elemento psicologico, la sentenza ritiene integrato il dolo e, in aggiunta, la presenza del movente, cioè l'ottenimento del massimo profitto, prova il disegno sottostante alle vessazioni e permette di non considerarle come singoli episodi.

La difesa, poi, riteneva integrato nel caso di specie non il reato di cui all'art. 572 c.p., quanto il meno grave delitto di abuso di mezzi di correzione, ex art. 571 c.p.¹²¹. Anche questo motivo di ricorso è stato però rigettato dalla Corte, in quanto tale reato *“ha per presupposto logico necessario l'esistenza di un uso lecito dei poteri di correzione e disciplina, e quindi si verifica quando l'uso è effettuato fuori dei casi consentiti o con mezzi e modalità non ammesse dall'ordinamento”*; nel caso concreto, però, bisogna sottolineare come lo Statuto dei Lavoratori abbia totalmente vietato il ricorso alla violenza da parte del datore di lavoro nell'esercizio del potere disciplinare. Un'altra ragione che impedisce l'applicabilità del reato di abuso di mezzi di correzione riguarda la totale assenza nel caso specifico dell'intenzione punitiva in capo al responsabile, visto che i comportamenti vessatori erano posti in essere non con finalità disciplinari ma unicamente per incrementare i profitti dell'azienda.

In definitiva, quindi, con questa sentenza viene appurato come

“il mobbing può essere inteso non solo come attività persecutoria diretta a indurre il lavoratore a rinunciare a un incarico e posta in essere attraverso violenze morali e persecuzioni psicologiche, con sopravvenienza nella vittima di disturbi psicosomatici e sindromi ansiose, ma anche come lesione diretta all'integrità fisica del soggetto, attraverso percosse, molestie e maltrattamenti.”¹²²

¹²¹ “Abuso dei mezzi di correzione o di disciplina. Chiunque abusa dei mezzi di correzione o di disciplina in danno di una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, ovvero per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito, se dal fatto deriva il pericolo di una malattia nel corpo o nella mente, con la reclusione fino a sei mesi.

Se dal fatto deriva una lesione personale, si applicano le pene stabilite negli articoli 582 e 583, ridotte a un terzo; se ne deriva la morte, si applica la reclusione da tre a otto anni.” Art. 571 c.p., in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice Penale e Norme Complementari*, Giuffrè, Milano, 2011

¹²² C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, pag. 155.

È interessante però rilevare come nella sentenza non si faccia riferimento alcuno al concetto di mobbing, né agli studi realizzati in merito dalla psicologia del lavoro e dalla dottrina civilistica: in dottrina permangono dubbi sulla corretta interpretazione di tale omissione e non si comprende se “un tale atteggiamento denoti scarso interesse per il problema o, al contrario, consapevolezza della pericolosità (o dell'inutilità) di certi passaggi, troppo disinvolti, di nozioni giuridiche da un ramo all'altro dell'ordinamento”¹²³

Rimandiamo ai paragrafi successivi per l'analisi dell'imputazione del reato di violenza privata presente in questa sentenza¹²⁴.

2.3.2. *La sentenza 33624/07 della Cassazione: un caso di disinformazione*

Con la decisione 33624/07¹²⁵ la Cassazione conferma la sentenza di non luogo a procedere emanata dal GUP del tribunale di S. Maria Capua Vetere, a seguito del giudizio che vedeva coinvolti un'insegnante di sostegno e il preside della scuola presso la quale la donna prestava servizio. Il P.M. accusava il preside del reato di lesioni personali volontarie gravi, per aver causato un “indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica”, avendo posto in essere un comportamento riconducibile alla condotta di mobbing.

Il rigetto del ricorso ha scatenato una “esplosione mediatica”: le maggiori testate giornalistiche nazionali hanno infatti “gridato allo scandalo”, affermando semplicisticamente come la Cassazione avesse sancito che “il mobbing non costituisce reato”¹²⁶.

Il ragionamento della Suprema Corte è stato, in realtà, ben più complesso. I giudici hanno infatti rigettato il ricorso ritenendo “l'atto di incolpazione

¹²³ A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, Jovene, Napoli, 2007, pag. 54.

¹²⁴ Cfr. *infra* par 3.3.2.

¹²⁵ Cass. Pen., Sez. V, sentenza 29 agosto 2007, n. 33624, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2007, II, pag. 991, con nota di A. Muratorio, *Il mobbing nella giurisprudenza penale ed una fattispecie specifica di reato*. È da questa sentenza che sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

¹²⁶ Ex multis, M.C. CALABRÒ, *La Cassazione: il mobbing non è reato*, in *Corriere della Sera*, 30 agosto 2007, pag. 17; E. VINCI, *Il mobbing non è reato, solo illecito civile*, in *La Repubblica*, 30 agosto 2007, pag. 17.

assolutamente incapace di descrivere i tratti dell'azione censurata”, criticando la riconduzione del caso di specie al reato di lesioni, ma soprattutto riscontrando un errore dell'Ufficio del P.M., colpevole di aver redatto un atto viziato da assoluta indeterminazione.

“Sia le parti private sia il giudicante invocano, per l'attuale vicenda, la condotta di mobbing. Con la nozione (delineatasi nella esperienza giudiziale giuslavoristica) di mobbing si individua la fattispecie relativa ad una condotta che si protragga nel tempo con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore, onde configurare una vera e propria condotta persecutoria posta in essere dal preposto sul luogo di lavoro.

La difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al codice penale questa tipizzazione, deriva - nel caso di specie - dalla erronea contestazione del reato da parte del P.M.. Infatti, l'atto di incolpazione è assolutamente incapace di descrivere i tratti dell'azione censurata.”

L'accusa, infatti, riteneva che l'alterazione del tono dell'umore lamentato dalla lavoratrice sostanziasse il delitto di lesioni, trattandosi invece di meri “patimenti psicologici”, inadatti a rientrare nella fattispecie del reato in questione; inoltre, manca del tutto l'indicazione delle condotte dell'imputato che concretamente avrebbero causato tali disturbi, nonché manca la prova del nesso causale tra i fatti in discussione (non ben identificati) e le lesioni (presunte tali).

La sentenza, poi, sottolinea come il tratto principale del fenomeno del mobbing sia la reiterazione delle condotte vessatorie, elemento del tutto assente nel vago atto di incolpazione redatto dal P.M. La Corte, quindi, suggerisce l'opportunità di ricorrere, in presenza di fattispecie di mobbing, al reato di maltrattamenti in famiglia ex art. 572 c.p., commesso da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione: tale reato, infatti, sanziona condotte plurime e funzionalmente orientate alla creazione di un ambiente umiliante e intollerabile, e ben coincide con la sistematica vessazione di un lavoratore dipendente ad opera del suo datore di lavoro.

In conclusione, la Cassazione conferma la sentenza di non luogo a procedere contro la quale è stato proposto ricorso, ritenendo insostenibile la tesi dell'accusa, ma non per questo afferma l'irrilevanza penale del mobbing, anzi, in mancanza di una norma *ad hoc*, suggerisce di ricorrere all'art. 572 c.p., ben più idoneo a sanzionare il fenomeno in questione.

2.3.3. Ulteriori sentenze che prevedono l'applicabilità dell'art. 572 c.p. al mobbing

Una decisione molto interessante è quella emessa dal G.i.p. di Torino¹²⁷, che condanna al reato di maltrattamenti in famiglia il dirigente e il responsabile di stabilimento di un'industria produttrice di stampi per aver maltrattato con continue vessazioni i dipendenti, allo scopo di incrementare il più possibile la produttività dell'azienda.

Secondo i giudici, il materiale probatorio raccolto permette di ritenere integrato il reato in questione, dato che gli imputati

“adottavano comportamenti ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesivi della dignità personale [...] rimproverandoli in continuazione, umiliandoli e minacciandoli in caso di errori nell'esecuzione del lavoro, di mancata accondiscendenza agli ordini, alle imposizioni e alle angherie, ovvero in caso di assenza dal lavoro per malattia”

Gli imputati adibivano i lavoratori a mansioni diverse da quelle originariamente previste, pretendevano tempistiche di esecuzione irrealizzabili, in modo da poterli rimproverare per il ritardo accumulato, e inoltre declassavano e isolavano i dipendenti che prendevano le difese dei colleghi vessati; imponevano ai lavoratori turni di lavoro totalmente incompatibili con *“le necessità e gli obblighi della vita privata”* e adibivano soggetti affetti da problemi fisici o disabilità a mansioni pesanti e incompatibili con la loro situazione clinica. Chi si assentava per malattia, difendeva i colleghi o reagiva alle offese veniva punito con l'attribuzione a mansioni

¹²⁷ Tribunale di Torino, ufficio G.i.p., 3 maggio 2005, Giudice Gianfrotta, in *Foro Italiano*, 2005, II, pag. 664 ss., da cui sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

degradanti, quali “*effettuare pulizie di macchine o locali di lavoro per giorni o addirittura settimane ovvero verniciare pareti o recinzioni*”. Infine, gli imputati creavano un clima insostenibile, esercitando un controllo strettissimo sui dipendenti, impedendo di parlare tra loro, di fare pause insieme, di ricevere telefonate dall'esterno, addirittura cronometrando il tempo che impiegavano per espletare i bisogni fisiologici.

Quindi, secondo il giudice

“l'insieme dei fatti e delle circostanze accertate integrano quel requisito che, nella giurisprudenza di legittimità, è stato ripetutamente identificato nella pluralità di atti volontari, anche non delittuosi, realizzati in momenti successivi ma collegati tra loro da un nesso di abitudine, idonei a produrre quello stato di sofferenza fisica e morale, lesivo della dignità della persona, che la legge penale designa col termine di maltrattamenti”¹²⁸”

Anche l'elemento soggettivo risulta pacificamente ingrato, essendo presente non solo la coscienza e volontà di ledere in modo sistematico l'integrità fisica e morale dei dipendenti, ma anche un movente, e cioè una strategia aziendale mirata a migliorare la qualità del prodotto e ridurre i tempi di lavorazione, per portare l'impresa a un incremento produttivo.

Queste vessazioni sistematiche hanno chiaramente prodotto delle conseguenze, essendo la causa di reazioni emotive sul posto di lavoro, scatenate dal clima di tensione, ma soprattutto di un ingente numero di patologie e disturbi di natura psicosomatica accusati dai lavoratori, riconducibili ai tipici disturbi da mobbing. Per finire, tale clima insostenibile ha portato alcuni dipendenti a rassegnare le dimissioni.

Alla luce di quest'analisi, il g.i.p. ha ritenuto gli imputati colpevoli del reato di cui all'art. 572 c.p., realizzato a danno di soggetti sottoposti alla loro autorità.

¹²⁸ Cass. Pen., 10090/2001 cit.

Anche il Tribunale di Roma, con sentenza 3 maggio 2008¹²⁹, applica l'art. 572 c.p. ad un caso di mobbing, condannando il direttore generale e il vice direttore di una casa di cura. Il fatto riguarda una dipendente della struttura sanitaria, licenziata e successivamente reintegrata sulla base di un provvedimento del giudice civile, ma costretta inizialmente ad accettare mansioni decisamente inferiori a quelli per le quali era stata inizialmente assunta – passando dal ricoprire il ruolo di direttrice amministrativa alla compilazione di cartelle cliniche e alla fotocopiatura di documenti – per poi essere lasciata in stato di totale inoperosità, relegata in una stanzetta priva di strumenti di lavoro e senza dover svolgere alcun compito per l'intera giornata.

Il Tribunale ritiene integrato l'elemento oggettivo del reato di maltrattamenti, trattandosi di episodi che

“esprimono, nel loro complesso, un atteggiamento di prevaricazione, ma anche un'assoluta mancanza di rispetto per il dipendente, umiliato, dequalificato in relazione al profilo professionale posseduto e di fatto isolato rispetto agli altri dipendenti e rispetto allo svolgimento dell'ordinaria attività di lavoro ed escluso da ogni attività di formazione ed aggiornamento professionale. Ne risulta, dunque, una serie di atti volontari, idonei a produrre quello stato di abituale sofferenza fisica e morale, lesivo della dignità della persona, che la legge penale designa col termine di maltrattamenti”.

Proprio la sistematicità e la reiterazione delle condotte – esemplificata anche dal totale disinteresse nei confronti delle continue istanze presentate dalla parte offesa per essere reintegrata nella mansione originaria – nonché la durata delle stesse, permettono definitivamente di ricondurre le persecuzioni e discriminazioni perpetrate ai danni della lavoratrice al reato in questione.

Anche l'elemento soggettivo risulta integrato, essendo provata la coscienza e volontà di porre in essere le citate vessazioni e discriminazioni, ma soprattutto

¹²⁹ Tribunale di Roma, sentenza 5 marzo 2008, inedita, da cui sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

essendo evidente il movente, cioè la volontà dei datori di lavoro di costringere la dipendente sgradita ad accettare un accordo transattivo e abbandonare il posto di lavoro.

Analizziamo infine una sentenza di legittimità che accoglie il binomio mobbing-maltrattamenti in famiglia. La Cassazione, con la sentenza 27469 del 2008¹³⁰, ha condannato l'imputato, un datore di lavoro che ha molestato per anni una sua dipendente, ai sensi degli art. 572 c.p. La lavoratrice, infatti, veniva continuamente vessata e importunata dall'imputato, attraverso ripetute molestie sessuali, come la proposta di visionare una videocassetta, rivelatasi poi contenente materiale pornografico, la proposta esplicita di compiere atti sessuali, il tentativo di denudare una parte del corpo della donna con la scusa di visionare una scottatura e altri comportamenti simili. Tali condotte erano poi accompagnate dal costante rifiuto di regolarizzare il rapporto di lavoro, nonostante ciò sarebbe dovuto verificarsi già da tempo, presumibilmente per persuaderla a cedere alle sue avances; gli atteggiamenti molesti e morbosi si alternavano poi ad aspri e mortificanti rimproveri diretti alla lavoratrice, a causa degli errori da lei compiuti, e in ragione del suo carattere, a detta dell'imputato superbo e prepotente.

La Corte, quindi, ha confermato la condanna dell'imputato ex art. 572, ritenendo che

“gli atti vessatori, che possono essere costituiti anche da molestie o abusi sessuali, nell'ambiente di lavoro, oltre al cosiddetto fenomeno del mobbing risarcibile in sede civile, nei casi più gravi possono configurare anche il delitto di maltrattamenti in famiglia”.

¹³⁰ Cass. Pen., Sez. III, sentenza 7 luglio 2008, n. 27469, in Guida al Diritto, 2008, 39, pag. 102, da cui sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

2.4. La giurisprudenza contraria all'applicazione del reato di maltrattamenti in famiglia

L'orientamento giurisprudenziale più recente ritiene che l'art. 572 c.p. non possa essere applicato automaticamente alle fattispecie di mobbing, ma subordina il ricorso a tale reato alla presenza di determinate caratteristiche, ritenendo soprattutto necessaria la presenza di una relazione di tipo para-familiare. Analizziamo ora le sentenze di merito e di legittimità che riportano tali tesi.

La prima decisione di cui ci occupiamo è la Sentenza emessa dal Tribunale di Belluno nel gennaio 2007¹³¹, che assolve dall'accusa di maltrattamenti in famiglia una dirigente d'ufficio, che realizzava continue vessazioni nei confronti di un gran numero di dipendenti.

Il Tribunale esprime innanzitutto dubbi sulla possibilità che il reato in questione sia integrato da vessazioni meramente morali, prescindendo da violenze fisiche e da offese al decoro, dato che la precedente giurisprudenza aveva applicato l'art. 572 c.p. a casi di mobbing caratterizzati quasi unicamente da condotte “fisicamente lesive”. Il motivo principale per cui il giudice assolve l'imputata è però la mancanza della finalità espulsiva nelle condotte da lei poste in essere – finalità che non è stata né contestata né provata nel caso di specie – risultando assente l'idea di sfruttamento fisico e morale: dalle testimonianze delle parti offese emerge infatti come le stesse non sapessero spiegarsi la ragione per cui l'imputata fosse prevenuta nei loro confronti.

Il Tribunale conclude affermando che

“pur potendo astrattamente configurarsi il delitto di maltrattamenti anche in assenza di violenze fisiche, e forse, anche di offese all'onore e alla reputazione, esso debba essere corredato di particolari caratteristiche che rendano la vessazione oggettivamente odiosa e sopraffacente.”

¹³¹ Tribunale di Belluno, sentenza 30 gennaio 2007, n. 77, in *Guida al diritto*, 24/2007 con nota di E. ROSI, *Quando la vessazione ha finalità espulsiva il mobbing diventa maltrattamenti in famiglia*, da cui sono tratte le frasi successivamente riportate tra virgolette nel testo.

La dottrina ha fortemente criticato la sentenza in questione, soprattutto in quanto afferma un'esclusiva correlazione tra mobbing e finalità espulsiva del dipendente: se così fosse, il mobbing orizzontale si troverebbe del tutto privo di tutela, dato che nessun collega avrebbe il potere di incidere sul rapporto di lavoro e potrebbe solo mirare alle dimissioni volontarie. Ugualmente sarebbe da escludere il fine espulsivo nel mobbing realizzato in ambito pubblico, essendo anche qui impedito il licenziamento; non si potrebbero infine qualificare come mobbing il demansionamento, l'isolamento o le mere persecuzioni a danno dei dipendenti.

Una vasta dottrina civilistica – nonché molte pronunce in ambito lavoristico – hanno sottolineato come il mobbing possa avere scopi multiformi e che l'elemento chiave debba essere la volontà di vessare e causare disagio, a prescindere quindi da un movente ulteriore:

“Lo scopo del mobber non è disfarsi della propria vittima, piuttosto, al pari del marito nei casi di wife-beating, continuare a vessarla per affermare la propria autorità, o per isolarla dal contesto lavorativo, o per impedirle di progredire nella carriera o di mantenere la stima dei superiori e colleghi. [...] Pare quindi evidente che è la finalità di incidere negativamente sulla dignità della persona del lavoratore, per mezzo della relazione interpersonale esistente in conseguenza del rapporto di lavoro, a caratterizzare il mobbing e non già la finalità di 'espellere' il lavoratore dall'ambiente di lavoro.”¹³².

Un'altra causa che impedisce il ricorso al delitto di maltrattamenti in famiglia per punire i *mobbers* riguarda l'assenza del potere autoritativo in capo al soggetto attivo. La sentenza 44803/2010 della Cassazione penale assolve dal reato in questione l'imputato, capo officina di un'azienda torinese, proprio perché privo di potere autoritativo nei confronti della vittima e quindi non in grado di realizzare su costui una concreta e ragionevole condizione di soggezione; il soggetto, infatti, non

¹³² E. ROSI, *Quando la vessazione ha finalità espulsiva il mobbing diventa maltrattamenti in famiglia*, cit., pag. 62

era titolare di nessun potere reale – né direttivo né disciplinare – nei confronti dei dipendenti dell'azienda. La Corte, in proposito, afferma che

“perché sia configurabile il reato di cui all'art. 572 c.p., occorre un rapporto tra soggetto agente e soggetti passivi caratterizzato da un potere autoritativo esercitato, di fatto o di diritto, dal primo sui secondi, i quali, specularmente, versano in una condizione di apprezzabile soggezione. Tale situazione è tradizionalmente confinata nell'ambito familiare e successivamente estesa con il vigente codice anche ai rapporti educativi di istruzione, cura, vigilanza e custodia o a quelli che si instaurano nell'ambito del rapporto di lavoro. Proprio con riferimento a tale rapporto occorre che il soggetto agente versi in una posizione di supremazia non solo formale ma sostanziale che si traduca nell'esercizio di un potere direttivo o disciplinare tale da rendere specularmente ipotizzabile un'apprezzabile soggezione, anche di natura meramente morale e psicologica, del soggetto passivo ad opera di quello attivo.”¹³³

Nel caso di specie, la Cassazione ritiene configurabile, in mancanza di detto requisito, non il reato di cui all'art. 572 c.p. bensì il delitto di violenza privata continuata, aggravata dall'abuso della relazione di prestazione d'opera¹³⁴.

Il motivo principale per cui la recente giurisprudenza nega l'applicazione del delitto in questione è però la mancanza del requisito di para-familiarità nel rapporto di lavoro: l'art. 572 c.p. tutela infatti un “contesto familiare” e per essere applicato al rapporto di lavoro richiede che questo sia

“caratterizzato da familiarità, nel senso che, pur non inquadrandosi nel contesto tipico della famiglia, deve comportare relazioni abituali e intense, consuetudini di vita tra i soggetti, la soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), la fiducia riposta dal soggetto passivo nel soggetto attivo, destinatario questo di obblighi di assistenza nei confronti del primo, perché parte più debole. È soltanto nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare che può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della funzione del medesimo rapporto

¹³³ Cass. Pen, Sez. VI, sentenza 21 dicembre 2010, n. 44803, in ISL, 2/2011, pag. 113.

¹³⁴ Per l'analisi del reato ex art. 610 applicato al mobbing, cfr. *infra*, par. 3

*attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, esemplificativamente, al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera o a quello che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista.*¹³⁵.

La sentenza nella quale è stato espresso tale concetto si riferisce al caso di una dipendente di una società per azioni continuamente vessata dal direttore generale, con sistematici comportamenti ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesivi della dignità personale. La Cassazione, nel caso di specie, riconosce la rilevanza della fattispecie a livello civilistico, ma nega l'applicazione del reato di maltrattamenti perché non ritiene che il rapporto di lavoro presenti i richiesti caratteri di para-familiarità, trattandosi di una realtà aziendale complessa, con un'articolata organizzazione che non implicava una stretta relazione tra imputato e parte offesa.

Un'ulteriore sentenza della Suprema Corte rifiuta l'applicazione del delitto in questione a un caso di mobbing realizzato senza i requisiti della para-familiarità. Con questa decisione, i giudici assolvono un caposquadra dello stabilimento Mirafiori della Fiat dall'accusa di maltrattamenti in famiglia, accusa mossagli per aver sottoposto un'operaia, che era esonerata dallo svolgere determinate mansioni, “*a trattamenti umilianti, degradanti e vessatori, imponendole ritmi di lavoro non sostenibili, rivolgendole frasi offensive e minacciando di trasferirla in altro stabilimento, ove non avesse eseguito i suoi ordini*”¹³⁶. La condotta dell'imputato, inoltre, non può essere espressione di una deliberata volontà di sottoporre la parte offesa a un regime di vita intollerabile e vessatorio, ma secondo la Corte sarebbe da ricondurre alla caratteriale rigidità del caposquadra e dall'arroganza nell'interpretare il suo ruolo. Infine, viene esclusa la presenza del rapporto para-familiare, richiesto per la sussistenza del reato di maltrattamenti, dato che la relazione tra il preposto e la lavoratrice non può essere considerata intensa e abituale, né caratterizzata da consuetudini di vita o dalla fiducia che il soggetto più debole ripone nel suo referente.

¹³⁵ Cass. Pen., Sez. VI, sentenza 6 febbraio 2009, n. 26594, in D&G, 2009.

¹³⁶ Cass. Pen., Sez. VI, sentenza 22 settembre 2010, n. 685, in CED Cass. Pen., 2010.

Questo orientamento della Cassazione viene chiaramente recepito anche dalle corti di merito, che spesso assolvono gli imputati dal reato ex art. 572 c.p. quando non ritengono sussistente il requisito della parafamiliarità.

Un esempio è offerto da una recente sentenza del Tribunale di Milano¹³⁷, in merito al caso del segretario generale di una fondazione milanese, imputato del reato in questione per aver vessato la segretaria dell'ente. La condotta dell'imputato si sostanziava in

*“comportamenti denigratori, nervosi ed aggressivi nei confronti della segretaria, nonché violente aggressioni verbali, con uso anche di parolacce ed espressioni svilenti, e minacce di licenziamento; addirittura in un'occasione, in preda alla rabbia, le aveva lanciato contro un fascicolo di documenti”*¹³⁸.

L'imputato, però, secondo i giudici della pronuncia in esame, non può essere condannato per il delitto di maltrattamenti in famiglia per diverse ragioni. Innanzitutto, mancherebbe il requisito della sottoposizione della persona offesa all'autorità del soggetto attivo, necessario per applicare il reato in imputazione alle fattispecie lavorative: l'imputato infatti non è titolare di alcun potere direttivo e disciplinare, proprio del datore di lavoro. In secondo luogo, non è emersa in dibattimento la prova del dolo di maltrattamenti, cioè la coscienza e volontà di imporre alla segretaria intollerabili condizioni di vita. Infine, il giudice ritiene assente il rapporto di para-familiarità, dato che i soggetti coinvolti hanno affermato di

*“non aver mai intrattenuto rapporti di familiarità o di confidenza né di essersi mai frequentati fuori dall'orario d'ufficio, circostanze queste che rilevano, unitamente al carattere prettamente amministrativo del lavoro svolto da entrambi presso la Fondazione, ad escludere appunto che la loro relazione lavorativa potesse avere natura para-familiare.”*¹³⁹

¹³⁷ Tribunale di Milano, Sez. VI penale, sentenza depositata il 23 novembre 2011, est. Tremolada, inedita..

¹³⁸ Cfr. ultima sentenza citata.

¹³⁹ Cfr. ultima sentenza citata.

Da ultimo, ci si sofferma su una sentenza emessa lo scorso autunno dal Tribunale di Milano¹⁴⁰, che sembrerebbe proporre un ragionamento meno rigido in materia di applicabilità dei maltrattamenti in famiglia al fenomeno mobbing.

La sentenza riguarda la vicenda di un funzionario amministrativo presso un'azienda, continuamente vessato dai suoi superiori. Gli imputati procedevano ad un demansionamento del soggetto passivo, attribuendogli mansioni meramente esecutive per nulla corrispondenti alla sua qualifica professionale, privandolo della responsabilità che caratterizzava il suo incarico originario e alternando tali compiti degradanti a periodi di totale inattività. L'insieme di tali comportamenti, congiunto alla progressiva emarginazione della vittima, esclusa anche dai flussi informativi connessi all'attività lavorativa, le cagionava lesioni psichiche, consistenti in *“disturbo dell'adattamento e reazione depressiva prolungata da problemi sul lavoro, comportante un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni”*.

Il giudice nega l'applicazione dell'art. 572 c.p. innanzitutto perché la condotta, integrando un caso di *straining*, non presenta la reiterazione e la continuità necessarie per la sussistenza del reato di maltrattamenti. Il motivo principale è, però, la tipologia di relazione tra vittima e imputati, ritenuta inidonea in quanto non presenta le caratteristiche richieste per l'applicazione del delitto in questione. Infatti,

“la caratteristica fondamentale del reato di cui all'art. 572 c.p. [...] è quella di reprimere non la generica discriminazione contro il lavoratore dipendente, né tantomeno la sistematica violazione dei doveri contrattuali di rispetto della sua integrità fisica e morale, ma lo stravolgimento di un peculiare rapporto personale fra 'superiore' e un subordinato, in un ambito che per dimensioni e rapporti di quotidianità può essere assimilato ad una famiglia.”

¹⁴⁰ GUP Milano, sentenza 30 settembre 2011, est. Manzi, pubblicata con nota di R. BARTOLI, *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia*, in *Diritto Penale Contemporaneo* (www.penalecontemporaneo.it). Da questa sentenza sono tratte le frasi riportate tra virgolette nel testo.

Mentre la Cassazione ritiene dunque necessario il carattere di para-familiarietà nel rapporto, il Tribunale di Milano precisa come la relazione tra mobber e mobbizzato debba essere assimilabile a una famiglia, apparentemente aprendo una terza via nella querelle relativa al connubio mobbing-maltrattamenti. Il Gup milanese ritiene infatti che il *discrimen* per l'applicazione dell'art. 572 c.p. sia costituito dalle dimensioni aziendali: in un ambiente di piccole dimensioni infatti “*il subordinato non è un semplice 'inferiore', con propri diritti e doveri ben codificati, ma viene coinvolto in un rapporto diretto e personale con il suo superiore*”, con il quale si crea un rapporto di fiducia, che deve essere preservato da eventuali abusi. Ciò che viene leso in questi casi non “*è solo un diritto del dipendente, ma una sua condizione umana e i maltrattamenti rendono insopportabile non solo l'orario di lavoro, ma la vita quotidiana*”; in più, nelle aziende di piccole dimensioni non è possibile per il dipendente ottenere un trasferimento, cambiare ufficio o rivolgersi all'autorità superiore. Nelle grandi aziende, invece, il lavoratore presta il suo tempo e le sue capacità ad un “*soggetto impersonale*”, non sussistendo affatto quello stretto rapporto delineato in precedenza.

Riassumendo, il giudice non focalizza l'attenzione sul carattere necessariamente para-familiare del rapporto tra la vittima e il datore di lavoro (o un suo preposto), ma ritiene che siano rilevanti quelle relazioni così stringenti da impedire alla vittima di prendere le distanze dall'autore dei maltrattamenti o addirittura di svincolarsi dal rapporto.

La dottrina, per quanto apprezzi notevolmente questa apertura e accolga tale visione più moderata e meno tassativa riguardo all'applicazione del reato ex art. 572 c.p. al mobbing, critica il ricorso al criterio dimensionale, ritenendo che non siano le dimensioni aziendali ad avere rilevanza, bensì la “personalità-impersonalità del rapporto”¹⁴¹: può infatti riscontrarsi un rapporto stringente come quello richiesto dalla sentenza in analisi anche in una grande azienda, magari caratterizzata da un'organizzazione gerarchica a più livelli.

¹⁴¹ R. BARTOLI, *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia*, cit.

3. Violenza privata (art. 610 codice penale)

3.1. Analisi del reato

Secondo l'art. 610 c.p., realizza il reato di violenza privata “*Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare, od omettere qualche cosa*”.

Questo reato è posto a tutela della libertà di autodeterminazione ed è un delitto a titolo generico e sussidiario rispetto ad altre fattispecie che hanno come elemento costitutivo la violenza, dato che ha come scopo la repressione di fatti che non siano già espressamente considerati da altre disposizioni.

Affinché sia integrato il reato in questione, è necessario che vengano posti in essere atti di violenza o di minaccia che abbiano l'effetto di costringere la vittima a fare, tollerare o omettere una determinata cosa. È fondamentale la presenza dell'elemento di costrizione ed è inoltre richiesto che l'azione o l'omissione che il reo è volto a ottenere siano determinate.

La coartazione può essere realizzata attraverso violenza o minaccia. Riguardo alla violenza, ci sono dei contrasti in dottrina circa l'interpretazione di tale concetto che, non essendo mai stato compiutamente definito dal legislatore, può essere inteso in maniera restrittiva o estensiva. In giurisprudenza è diffusa la tesi che ritiene la violenza costituita “dall'esplicarsi di una qualsiasi energia fisica da cui derivi una coazione personale”¹⁴², senza che rilevino né la qualità dei mezzi né il loro carattere diretto, indiretto, materiale o psicologico, essendo sufficiente solo l'idoneità a costringere la vittima a fare o omettere qualcosa; in altri termini “la violenza si identifica in qualsiasi mezzo idoneo a privare coattivamente della libertà di determinazione l'offeso, il quale sia, pertanto, costretto a fare, tollerare o omettere qualcosa contro la propria volontà”¹⁴³. La violenza, inoltre, può essere propria, cioè che produce effetti direttamente nei confronti della vittima, o impropria, cioè attuata

¹⁴² Voce Violenza privata, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001, pag. 2311. Gli autori, in questo passaggio, fanno riferimento alle sentenze della Cassazione sez. V 82/8418 e sez. V 03/228063.

¹⁴³ Voce Violenza privata, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, cit.

attraverso l'uso di mezzi anomali diretti a esercitare pressioni sull'altrui libera determinazione.

La coazione può essere realizzata anche attraverso la minaccia, intesa come “un qualsiasi comportamento o atteggiamento, sia verso il soggetto passivo sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, onde ottenere, mediante tale intimidazione, che il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa”¹⁴⁴. La minaccia, poi, può anche essere implicita, realizzata quindi attraverso un comportamento idoneo a incutere il timore di un danno ingiusto.

Da ultimo, è giusto ricordare come la costrizione, realizzata nei modi sopra analizzati, debba essere ingiusta, cioè non autorizzata da alcuna norma giuridica.

In relazione all'elemento soggettivo, per la realizzazione di questo reato è richiesto il dolo, che consiste nella coscienza e volontà di indurre la vittima a fare, tollerare od omettere una determinata cosa. È fondamentale poi che il reo sia consapevole del dissenso della vittima nel realizzare l'azione/omissione, che è stata quindi posta in essere solo a seguito della coazione.

Trattandosi di un reato istantaneo, la violenza privata si consuma nel momento in cui il soggetto passivo pone in essere l'azione od omissione alla quale è stato costretto. Nel caso in cui la coazione non andasse a buon fine, quando cioè la vittima nonostante la violenza o la minaccia non realizza quanto voluto dal soggetto attivo, il reato sarà integrato solo nella forma del tentativo.

Come abbiamo anticipato, il reato di violenza privata è sussidiario, si verifica cioè quando “non si configuri, per quel determinato fatto, una diversa qualificazione giuridica”¹⁴⁵. L'estorsione, ad esempio, è una figura speciale rispetto al reato di cui all'art. 610 c.p., poiché oltre agli elementi costitutivi di tale delitto, devono sussistere il conseguimento di un profitto ingiusto e il correlativo danno per la persona offesa. È possibile, tuttavia, che in alcuni casi questi due reati siano in concorso tra loro, e

¹⁴⁴ Voce Violenza privata, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, cit., pag 2312.

¹⁴⁵ Voce Violenza privata, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, cit., pag. 2315.

ciò accade quando, ad esempio, la minaccia, ulteriore a quella estorsiva, viene realizzata per costringere la vittima a non denunciare l'estorsione.

La differenza tra violenza privata e minaccia, invece, risiede nell'elemento intenzionale, dato che nel reato ex art. 612 c.p. è sufficiente attuare un'azione intimidatoria, senza che sia necessaria la realizzazione da parte della vittima di una determinata azione, essendo questo un reato di pericolo e non di danno. Infine, quando la violenza o la minaccia sono volte ad ottenere l'acquiescenza ad atti sessuali altrimenti non consentiti, sarà integrato il reato di violenza sessuale.

3.2. Dottrina

Non del tutto pacifica in dottrina l'astratta applicabilità del reato di violenza privata ai casi di mobbing, soprattutto per la difficoltà di definire in maniera univoca il concetto di violenza.

Il problema riguarda l'incompatibilità dell'interpretazione restrittiva della nozione di violenza, fondata sull'idea di aggressione fisica, con le vessazioni sul lavoro, che possono essere sì costituite da violenze di tale tipologia, ma nella maggior parte dei casi si concretano, come risulta dall'analisi dei capitoli precedenti, in violenze morali. Autorevole dottrina¹⁴⁶ ritiene infatti rischioso ricorrere a una lettura estensiva di tale concetto – lettura che prescinde quindi dall'elemento fisico – che, sebbene possa risultare funzionale al raggiungimento di scopi politico-criminali sui quali vi è un consenso generale (come, ad esempio, in relazione ai delitti sessuali, al mobbing, alle molestie telefoniche), rischia di risultare incompatibile con la funzione di garanzia del diritto penale, sotto il profilo dell'imprevedibilità della decisione del giudice, della violazione del divieto di analogia e della sussidiarietà del diritto penale. L'autore poi sottolinea come il mobbing sia caratterizzato da comportamenti che, considerati singolarmente, possono risultare non solo leciti, ma

¹⁴⁶ F. VIGANÒ, *La tutela penale della libertà individuale. L'offesa mediante violenza*, Giuffrè, Milano, 2002, pag. 39.

anche appartenenti alla normale quotidianità di un'impresa, e che diventano illeciti solo se considerati in un'ottica generale, tenendo conto del fine vessatorio del soggetto attivo. In particolare, osserva l'Autore:

“Potrà ritenersi l'efficacia coattiva (e quindi una loro qualifica in termini di 'violente', che spalanca la strada al riconoscimento di una penale rilevanza ai sensi dell'art. 610 c.p.) di condotte quali la sistematica sottrazione ad un dipendente di compiti e responsabilità, ovvero il divieto di utilizzare il telefono, la sua mancata convocazione a riunioni alle quali egli era solito partecipare, [...] etc.? Nessun dubbio che – se considerate *cumulativamente* – condotte siffatte appaiono dotate di un'elevata idoneità a indurre il dipendente [...] a rassegnare le dimissioni; ma la qualificazione di *ciascuna* di esse in termini coercitivi appare più che problematica, se non altro perché molte di queste condotte – astraendo dalla finalità dell'agente e dal collegamento funzionale con altre condotte rivolte al medesimo fine – appaiono 'normali', 'adeguate', nella vita quotidiana di un'impresa.”¹⁴⁷

Questa conflittualità quasi fisiologica, quindi, certamente potrà pesare sulla decisione del dipendente di dimettersi, ma sarà più correttamente qualificabile come induzione, piuttosto che come coazione.

Altra dottrina¹⁴⁸, invece, pur riconoscendo che il reato di cui all'art. 610 c.p. non sia esattamente perfetto per garantire una copertura penale al fenomeno mobbing, non condivide la posizione poc'anzi enunciata. L'autore sottolinea l'importanza di garantire una tutela adeguata alle vittime di mobbing e ritiene che la considerazione di tale fenomeno come violenza non realizzi un caso di analogia, ma al massimo un caso di interpretazione estensiva, soprattutto se si tenga conto di quella tesi che accoglie la duplice nozione di violenza, che ritiene cioè integrata la violenza anche qualora si faccia ricorso a “mezzi sostitutivi che esprimono indirettamente un impiego di energia fisica o che denotano comunque comportamenti

¹⁴⁷ F. VIGANÒ, *La tutela penale della libertà individuale. L'offesa mediante violenza*, cit., pag. 194.

¹⁴⁸ S. BONINI, “Dalla fase zero alla fase sei”. *Aspetti penalistici del mobbing*, in S. SCARPONI (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009, pag. 64.

aggressivi, attraverso un attuale pregiudizio prodotto”¹⁴⁹. In realtà, dato che la questione relativa all'adozione di una nozione restrittiva o estensiva del concetto di violenza è ancora aperta, il difficile rapporto tra mobbing e violenza privata può essere semplificato grazie all'equiparazione, nella norma del codice penale, della minaccia alla violenza, “ipotesi, questa, di definizione e riscontro meno problematico e che potrà eventualmente sopperire al mancato accertamento di una *vis absoluta*”¹⁵⁰.

In conclusione, i due autori sono d'accordo sull'impossibilità di far rientrare il mobbing nella sua interezza nella fattispecie delineata dall'art. 610 c.p.: la violenza privata non potrà garantire una copertura penale al fenomeno complessivamente considerato senza comportare l'adozione, in alcuni casi, di una nozione di violenza inaccettabile e incompatibile con il nostro ordinamento; un altro profilo di inadeguatezza deriva dal fatto che tale delitto nasce per colpire comportamenti episodici, non reiterati. Il reato in questione, però, può ben tutelare le vittime di determinati episodi di vessazioni, garantendo perlomeno una copertura parziale al mobbing.

3.3. Giurisprudenza

Le corti di merito e la Cassazione hanno più volte applicato il reato di violenza privata a situazioni di mobbing. Il caso certamente più noto è quello dell'Ilva di Taranto, che analizzeremo nel paragrafo successivo.

3.3.1. Il caso Ilva

Il 7 marzo 2002 il Tribunale di Taranto¹⁵¹, con una sentenza che sarà poi confermata in appello e in Cassazione, ha condannato per il reato di tentata violenza privata i dirigenti dell'Ilva, una grande impresa siderurgica.

¹⁴⁹ E. MEZZETTI, *Violenza privata e minaccia*, citato da S. Bonini nell'opera precedentemente indicata.

¹⁵⁰ S. BONINI, “*Dalla fase zero alla fase sei*”. *Aspetti penalistici del mobbing*, cit., pag. 67.

¹⁵¹ Primo grado: Tribunale di Taranto, sentenza 742 del 7 marzo 2002, in *Rivista Penale*, 2008, II, pag 700 ss.; secondo grado: Corte d'appello di Lecce, sezione distaccata di Taranto, sentenza 12

La vicenda inizia nel 1995, quando l'impresa viene privatizzata ed è acquisita dal gruppo Riva: gli acquirenti si impegnano, siglando un accordo col ministero, a mantenere determinate soglie di occupazione e a riassorbire il personale impiegatizio, che nel frattempo era stato collocato in mobilità. Alla scadenza del termine, gli industriali non solo non mantengono l'accordo, ma attuano comportamenti vessatori nei confronti dei lavoratori, quali sottoporre gli impiegati a visite mediche tarate sui canoni del personale operaio, non assumendo quindi coloro che non si dimostrassero idonei alla stregua di tali parametri. Bisogna quindi ricorrere all'intervento del giudice del lavoro affinché i dipendenti possano essere reintegrati, ma è proprio dalla data della reintegrazione che iniziano i problemi maggiori.

I vertici dell'Ilva non vogliono assumere il personale impiegatizio, pertanto, al momento dell'assunzione "obbligata", propongono loro la novazione del rapporto, che comporta il demansionamento alla categoria di operaio. Nei confronti di coloro che non accettano spontaneamente, vengono utilizzati odiosi sistemi di pressione affinché cedano, il principale dei quali consiste nel trasferimento dei lavoratori nella palazzina LAF. I dipendenti "recalcitranti" sono quindi relegati all'interno di tale edificio – una struttura fatiscente – e costretti alla totale inerzia per tutta la giornata lavorativa, senza alcun compito da svolgere, finché non decidano di piegarsi al volere dei dirigenti. I lavoratori in questione, tra l'altro, appartengono tutti alla stessa tipologia: uomini di mezz'età, con trent'anni di anzianità lavorativa, unici portatori del reddito familiare e con figli a carico, quindi privi di particolari chances lavorative, specialmente in un territorio gravato dallo spettro della disoccupazione. Inoltre, si tratta di dipendenti "scomodi", perché in contrasto con le linee di politica aziendale, oppure perché vicini ai sindacati, o ancora perché hanno intentato cause di lavoro contro la proprietà.

A intervalli regolari si presenta alla palazzina il signor Greco, responsabile della gestione, per incontrare singolarmente i lavoratori: questi colloqui hanno lo

aprile 2005; Cass. Pen., sez VI, sentenza 8 marzo 2006, n. 31413, in *Giurisprudenza italiana*, luglio 2007, pag. 1764 ss.

scopo di verificare se qualcuno dei dipendenti si sia “arreso” alla novazione, e sono effettuati con modalità decisamente intimidatorie: il responsabile, infatti, li mette di fronte alla loro situazione economica, ricordando loro come non possano permettersi di rimanere senza reddito e come l'unica possibilità lavorativa sia il declassamento.

Questa situazione prosegue per circa un anno, provocando nella maggior parte dei lavoratori in esubero depressione ed altri sintomi tipici delle vessazioni lavorative, finché non interviene la magistratura. Come abbiamo accennato, il tribunale ritiene i vertici dirigenziali dell'Ilva e il signor Greco colpevoli di tentata violenza privata; tale sentenza sarà poi sostanzialmente confermata sia in appello che dalla Cassazione.

Per quanto riguarda l'elemento soggettivo del reato ex 610 c.p., il tribunale ritiene che nel caso di specie la coartazione sia stata realizzata attraverso l'uso della *vis compulsiva*. Questa, altrimenti detta violenza relativa, si differenzia dalla mera minaccia: nella prima infatti

*“la persona offesa dal reato viene spinta ad un determinato comportamento, sotto la pressione della causazione di un male attuale (l'effettivo invio alla palazzina Laf nel caso concreto), producendo nel soggetto passivo quel perturbamento psichico che lo spinga a tenere quell'azione (la novazione del contratto) od omissione, che altrimenti non avrebbe tenuto.”*¹⁵²

mentre la seconda

*“si concreta nella causazione eventuale di un male futuro, dipendente dalla volontà del soggetto agente, che è solo annunciata, mentre la prima consiste nella predisposizione dei presupposti per una verifica immediata del male.”*¹⁵³

Il comportamento dei dirigenti, quindi, integra prima la mera minaccia e successivamente, con l'invio alla palazzina Laf, la coazione relativa; l'edificio in

¹⁵² Tribunale di Taranto, sentenza 742/2002, cit., pag. 705

¹⁵³ Tribunale di Taranto, sentenza 742/2002, cit., pag. 705

questione ha anche un valore simbolico, in quanto rappresenta l'allontanamento traumatico dal mondo del lavoro, la possibile anticamera del licenziamento, soprattutto perché si tratta di una collocazione *sine die*, dato che i dipendenti potrebbero lasciarla solo se accettassero la proposta del datore di lavoro.

Sulla base di tali fatti, i giudici ritengono quindi integrato l'elemento di coazione, dato che il male minacciato non deve obbligatoriamente riguardare l'incolumità fisica della vittima, potendo anche concernere la dignità o il patrimonio: sicuramente la relegazione nella palazzina Laf è un fatto lesivo di entrambi i beni, dato che è comprovato dalla giurisprudenza civilistica come il declassamento e la totale inattività siano lesivi della dignità, e inoltre, con riferimento al patrimonio, dato che sarebbero andati incontro o al licenziamento o al demansionamento, con conseguente riduzione dello stipendio. Infine, il tribunale riconosce come il colloquio con il signor Greco sia stato il culmine dell'intimidazione, dato che ha permesso ulteriormente ai lavoratori di rendersi conto della sussistenza del male ingiusto minacciato.

Ulteriore requisito per la sussistenza del reato esaminato è che il male minacciato sia un male ingiusto: la violenza privata non si configura, cioè, quando l'agente aveva il diritto di imporre ad altri, con violenza o minaccia, quel comportamento. Nel caso di specie, non ci sono dubbi sull'illegittimità del male minacciato: è certamente innegabile il diritto dei dirigenti dell'Ilva a procedere alla ristrutturazione aziendale, ma il legislatore ha regolato queste situazioni, fornendo una precisa disciplina che garantisca un giusto temperamento tra le esigenze d'impresa e i diritti dei lavoratori; i vertici dell'azienda hanno totalmente ignorato tali regolamentazioni, pertanto perdendo ogni possibile profilo di legittimità.

Per integrare il reato di cui all'art. 610 c.p. non è poi sufficiente la sola violenza o minaccia, ma è necessario che la coazione abbia come scopo la realizzazione da parte del soggetto passivo di una determinata azione od omissione. Nel caso in cui l'azione o l'omissione non si verificano, il reato non sarà consumato ma sussisterà nella forma del tentativo. Nel caso Ilva, la violenza privata è solo

tentata, dato che l'azione alla quale era rivolta la coazione, cioè l'accettazione della novazione del contratto, non si è verificata per la resistenza dimostrata dai lavoratori.

Analizziamo ora i requisiti necessari per la realizzazione del tentativo, cioè l'idoneità e l'univocità degli atti posti in essere dagli imputati. La Cassazione ha ritenuto la condotta idonea e quindi la minaccia capace di realizzare una coazione, dato che

“la palazzina Laf rappresentava [...] un luogo di pressione volto ad indurli a modificare in senso peggiorativo il proprio rapporto di lavoro, poiché implicava il loro stazionamento in stato di inerzia in quei locali sine die, o meglio fino all'eventuale accettazione della proposta novazione”¹⁵⁴

Per quanto riguarda invece l'univocità degli atti, la Corte la ritiene sussistente alla luce della non temporaneità del collocamento nella palazzina, delle caratteristiche dei lavoratori ivi confinati, delle continue sollecitazioni realizzate dal Greco e infine del ridotto numero di effettive ricollocazioni nella medesima categoria (solo 4 dipendenti sono stati effettivamente riassunti come impiegati).

Da ultimo, analizziamo l'elemento soggettivo. I giudici ritengono integrato il dolo, dato che è chiaro come la vicenda della palazzina Laf corrisponda a un preciso piano aziendale studiato con anticipo, non certo a una decisione estemporanea:

“Non si può pensare che una struttura imprenditoriale così grande agisca sulla base di impulsi e di istinti e non preordini, al contrario, i passi da seguire nella gestione di un delicato passaggio di ristrutturazione di un grosso stabilimento come quello di Taranto.”¹⁵⁵

Lo scopo che l'azienda si era prefissata, quindi, era quello di portare a termine la ristrutturazione nel minor tempo possibile, senza tener conto delle procedure legali, mirando solo al profitto. Inoltre, il tribunale non ha dovuto ricorrere allo schema del

¹⁵⁴ Cass. Pen., sentenza 31413/2006, cit.

¹⁵⁵ Tribunale di Taranto, sentenza 742/2002, cit.

“non poteva non sapere” per dimostrare la sussistenza del dolo in capo ai vertici aziendali, dato che dai fatti emerge chiaramente un loro diretto coinvolgimento.

Secondo alcuni autori¹⁵⁶ i fatti in questione sarebbero più opportunamente configurabili come estorsione, piuttosto che come violenza privata, dato che sussistono gli elementi specializzanti del perseguimento di un profitto ingiusto, causativo di un danno altrui; nel caso di specie, il profitto perseguito consiste nella minor retribuzione che gli impiegati avrebbero percepito se fossero stati assunti come operai o, nel caso in cui il lavoratore fosse stato indotto alle dimissioni, nel liberarsi del dipendente e quindi dell'onere retributivo.

Concludiamo con una riflessione sull'accoglimento della nozione di mobbing da parte delle corti penali. Il tribunale di Taranto decide di non entrare nel merito di classificazioni che esulano dal diritto penale, lasciando ad altri la valutazione sul se e sul come il caso in esame possa integrare un'ipotesi di mobbing. La Corte d'Appello e la Cassazione, invece, affermano che il caso in questione possa innestarsi nell'ambito del fenomeno mobbing. La Suprema Corte, inoltre, rigetta il ricorso con il quale si contesta la punibilità penale del mobbing, sancendo che

“proprio questa giurisprudenza, ha sottolineato la Corte d'appello, implicava chiaramente la 'possibilità del travalicamento dei confini meramente civilistici o giuslavoristici della condotta di mobbing con la integrazione di ipotesi di reato'. In realtà la giurisprudenza ha già acquisito che può esservi condotta molesta o vessatoria o, comunque, mobbing anche in presenza di atti di per se legittimi e che, simmetricamente, non ogni demansionamento così come non ogni altro atto illegittimo dà luogo, a cascata, a mobbing. Affinché ciò avvenga, è necessario che quell'atto emerga come l'espressione, o meglio come uno dei tasselli, di un composito disegno vessatorio. In definitiva, per la sussistenza del fenomeno occorre che diverse condotte, alcune o tutte di per sé legittime, si ricompongano in un unicum, essendo complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psicofisico del lavoratore. Ciò non toglie, ovviamente, che tali condotte, esaminate

¹⁵⁶ A. CASTELNUOVO, *Mobbing e diritto penale*, in M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni del mobbing*, Zanichelli, Bologna, 2007, pag. 438.

*separatamente e distintamente, possano essere illegittime e anche integrare fattispecie di reato.*¹⁵⁷

3.3.2. Le altre decisioni giurisprudenziali

La Cassazione con la sentenza 10090/2001¹⁵⁸, che abbiamo analizzato affrontando il tema dei maltrattamenti in famiglia, oltre a condannare gli imputati ai sensi dell'art. 572 c.p. riscontra anche un caso di violenza privata. Vengono ritenuti colpevoli del reato di cui all'art.610 c.p. il responsabile di zona, per aver costretto i dipendenti sottoposti alla sua autorità a intensificare l'impegno lavorativo oltre ogni limite di accettabilità, tramite atti di violenza fisica e morale¹⁵⁹, e il titolare della ditta, che ha integrato il reato in forma omissiva dal momento che, avvalendosi del clima di intimidazione creato dal capogruppo e non reprimendo i suoi eccessi, ha costretto i giovani ad aumentare l'impegno lavorativo oltre il tollerabile.

Il datore di lavoro è stato ritenuto colpevole del delitto di violenza privata in applicazione del principio stabilito dall'art. 40 c.p., secondo cui non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo:

*“egli, quale imprenditore, era tenuto in forza del disposto di cui all'art. 2087 cod. civ. 'ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro', per cui, omettendo di porre fine alle vessazioni attuate dai capigruppo sui lavoratori dipendenti, se ne rese corresponsabile.*¹⁶⁰

La Corte ritiene integrato il dolo dato che il titolare dell'azienda era perfettamente consapevole dei metodi usati dal suo preposto e, addirittura, li condivideva, essendo personalmente interessato al massimo sfruttamento dei dipendenti, che avrebbe portato un profitto economico per l'impresa. Egli, inoltre, sebbene ripetutamente

¹⁵⁷ Cass. Pen., sentenza 31413/2006, cit.

¹⁵⁸ Cass. Pen., sentenza 10090/2001 cfr. *infra* par. 2.3.1.

¹⁵⁹ Tali violenze fisiche e morali sono anche gli atti che hanno portato i giudici a condannarlo per il reato di maltrattamenti in famiglia.

¹⁶⁰ Cass. Pen, sentenza 10090/2001 cit.

sollecitato dai dipendenti ad intervenire per far cessare le vessazioni, era rimasto inerte.

Gli imputati ricorrono contro la decisione della corte territoriale ritenendo non integrato l'elemento di coazione del reato di cui all'art. 610 c.p. dal momento che i dipendenti erano liberi di licenziarsi in qualsiasi momento. La Cassazione reputa manifestamente infondato tale motivo di ricorso, ritenendo l'asserita libertà soltanto apparente, dato che le retribuzioni avvenivano in maniera posticipata e tramite versamento su libretti di risparmio detenuti dal datore di lavoro: i lavoratori quindi temevano che licenziandosi avrebbero perso gli stipendi già maturati.

Un'altra decisione della Cassazione che riconosce il reato in questione in un caso di mobbing è la sentenza 17444 del 2007¹⁶¹, con la quale i giudici condannano il titolare di una ditta e il suo preposto per aver costretto i dipendenti, al momento dell'assunzione, a firmare una lettera di dimissioni in bianco, priva di data e con generiche motivazioni personali, sotto la minaccia implicita di non assumerli qualora non l'avessero firmata. In questo caso, la Corte ha rigettato il ricorso con il quale gli imputati contestavano la mancanza di violenza o minaccia nelle condotte, ritenendo quindi insussistente il reato di violenza privata, dato che le persone offese erano libere di accettare o meno il lavoro proposto; i giudici, invece, ritengono applicabile

“il principio per il quale nella fase di perfezionamento di un rapporto contrattuale assume rilevanza penale la minaccia ancorché essa abbia ad oggetto un comportamento omissivo (di non concludere il contratto) non ricollegabile ad un obbligo giuridico di concludere allorquando, formatosi il consenso delle parti sull'oggetto del contratto, o anche in ipotesi di trattative avanzate, si sia determinata nella controparte una legittima aspettativa alla stipula.”¹⁶²

ed escludono che la contrattazione si sia svolta in maniera libera, essendo intervenuta la condotta coartante degli imputati.

¹⁶¹ Cass. Pen., Sez. V, sentenza 15 marzo 2007, n. 17444, in Cass. Pen., 2008, 1, pag. 198

¹⁶² Cass. Pen., sentenza 14777/2007 cit.

Infine, analizziamo un'interessante sentenza di merito, relativa a un caso di mobbing orizzontale. Con sentenza del 27 giugno 2008¹⁶³ il Tribunale di Milano condanna G.Z. ai sensi dell'art. 610 c.p., poiché con continui atteggiamenti denigratori e con un episodio di violenza fisica, induceva un collega a rassegnare le dimissioni.

Il fatto consiste nelle ripetute vessazioni realizzate dall'imputato ai danni del collega, bersaglio di continui comportamenti beffardi, azioni moleste (come aprire la finestra d'inverno quando lo sapeva influenzato) e ingiurie proferite apertamente anche di fronte a colleghi e superiori; inoltre, la persona offesa subisce anche un episodio di violenza fisica, essendo stato scaraventato dall'imputato contro la scrivania e avendo perciò subito delle lesioni. A questa situazione di disagio si aggiunge l'atteggiamento del superiore della vittima che, ignorando sistematicamente le sue rimostranze, rimaneva passivo e addirittura prendeva le parti dell'imputato. Queste continue vessazioni hanno cagionato nella persona offesa un "disturbo dell'adattamento nell'ambito della conflittuale situazione occupazionale", certificato dal Policlinico milanese, e l'hanno finalmente indotto a rassegnare le dimissioni.

I giudici hanno quindi ritenuto integrato il reato di violenza privata, sussistendo entrambi gli elementi, oggettivo e soggettivo. Sotto il profilo oggettivo, affermano infatti che

*“la violenza da considerarsi non è solo quella fisica, ma anche quella impropria, che si esplica attraverso l'uso di mezzi anomali, diretti a realizzare pressioni sulla volontà altrui, purché dotati di effetto cogente nei confronti dell'atto compiuto dalla vittima contro la sua volontà”*¹⁶⁴

mentre sotto il profilo soggettivo, non essendo richiesto il dolo specifico, ritengono sufficiente che l'imputato abbia agito *“accettando consapevolmente il rischio che il suo comportamento costringa un terzo a fare, tollerare, omettere qualcosa contro la*

¹⁶³ Tribunale di Milano, II sez. penale, sentenza 27 giugno 2008 (dep. 29 agosto 2008), est. Cairati, inedita.

¹⁶⁴ Tribunale di Milano, ultima sentenza citata.

propria volontà”¹⁶⁵, atteggiamento di cui non si può dubitare alla luce della maliziosità e della reiterazione delle vessazioni realizzate.

4. Estorsione (art. 629 codice penale)

4.1. Analisi del reato

Il reato di estorsione, ex art. 629 c.p., viene integrato da “*chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno*”.

Con tale reato, vengono tutelati due interessi: l'inviolabilità del patrimonio e la libertà di autodeterminazione. Trattandosi di un reato contro il patrimonio, un eventuale danno non patrimoniale cagionato da una condotta astrattamente estorsiva non sarebbe sufficiente a integrare il delitto in questione, ma è necessario che il soggetto passivo subisca un danno di tipo patrimoniale.

Si tratta inoltre di uno dei reati contro il patrimonio che richiede la cooperazione artificiosa della vittima, dato che bisogna che la stessa ponga in essere un atto di disposizione patrimoniale a sé dannoso.

Per integrare questo reato il soggetto attivo deve creare, attraverso l'uso di violenza o minaccia, uno stato di costrizione psichica nella vittima, per poi ottenere un profitto ingiusto, contemporaneamente causativo di un altrui danno.

Per quanto riguarda la minaccia, questa consiste nella prospettazione ad una persona di un male futuro, il cui verificarsi dipenda dall'autore, ed è sufficiente che sia idonea a incutere timore e a coartare la volontà del soggetto passivo, tenendo conto delle concrete circostanze oggettive, mentre è indifferente che venga realizzata in maniera esplicita o implicita, diretta o indiretta, scritta o orale.

¹⁶⁵ Tribunale di Milano, ultima sentenza citata.

La violenza, invece, può essere propria, quindi attraverso l'uso di un'energia fisica, o impropria, attuata ricorrendo ad attività insidiose che limitino l'altrui libertà di autodeterminazione¹⁶⁶.

La minaccia e la violenza devono realizzare una coartazione tale nel soggetto passivo da indurlo a porre in essere un'azione o un'omissione determinate. In aggiunta a questi requisiti, è necessario che l'agente ottenga dal comportamento coartato un profitto ingiusto, che sia accompagnato dalla realizzazione di un danno nei confronti di un altro soggetto. Il danno, poi, come accennato in precedenza, dev'essere esclusivamente di carattere patrimoniale e deve incidere immediatamente e direttamente sul patrimonio della vittima.

Per profitto ingiusto, invece, si ritiene un vantaggio qualsiasi, non solo patrimoniale, anche solo temporaneo, purché non sia collegato a un diritto o a una pretesa comunque tutelata dall'ordinamento. Non si avrà infatti l'elemento del profitto ingiusto quando la condotta dell'agente sia fondata su una pretesa direttamente tutelata, che quindi può essere fatta valere in giudizio, o indirettamente tutelata, come nel caso delle obbligazioni naturali. La minaccia, inoltre, sebbene abbia ad oggetto un male legalmente giustificato, deve ritenersi ingiusta quando sia fatta “non già per esercitare un diritto, quanto con il proposito di coartare la volontà di altri per soddisfare scopi personali non conformi a giustizia”¹⁶⁷.

Relativamente all'elemento soggettivo, per il delitto di estorsione è richiesto il dolo, che si concreta nella coscienza e volontà di usare la violenza o la minaccia per ottenere un profitto ingiusto; è richiesto inoltre che l'agente sia consapevole dell'ingiustizia del profitto al quale ambisce .

Analizzando invece il profilo del momento consumativo, il reato ex art. 629 c.p. si consuma nel momento in cui la vittima realizza l'azione o l'omissione richiestagli dall'estorsore, non essendo sufficiente la mera promessa di aderirvi. Inoltre, essendo l'estorsione un reato di danno, è necessario che si realizzino contestualmente il profitto ingiusto e l'altrui danno. Pertanto, si avrà tentativo sia

¹⁶⁶ Per approfondimenti sul concetto di violenza, cfr. *supra* par 3.1

¹⁶⁷ Voce Estorsione, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001, pag. 2409.

quando l'azione o l'omissione non siano poste in essere perché la violenza o la minaccia non raggiungono il risultato coattivo, sia quando, pur essendosi verificate l'azione o l'omissione, non si realizzino il profitto e il danno ad esso connesso. Nel primo caso si parlerà di tentativo *incompiuto*, nel secondo di tentativo *compiuto*¹⁶⁸.

Soffermiamoci da ultimo sui rapporti tra l'estorsione e altri reati ad essa affini. Il criterio distintivo tra l'estorsione e la fattispecie di truffa aggravata per avere l'agente ingenerato nella vittima il timore di un pericolo immaginario (art. 640, comma 2, n.2 c.p.) risiede nelle modalità con le quali il male minacciato viene prospettato al soggetto passivo. Si avrà infatti truffa quando l'agente presenta il male minacciato come possibile ed eventuale e soprattutto come non proveniente direttamente da sé, così da indurre la vittima in errore; si avrà invece estorsione qualora il male sia prospettato come dipendente dalla volontà dell'agente o da un soggetto a questi collegato.

Nel reato di esercizio arbitrario delle proprie ragioni, invece, il soggetto attivo persegue un profitto nella convinzione di attuare un proprio diritto giuridicamente tutelato, a differenza dell'estorsore, che è pienamente consapevole dell'ingiustizia del profitto ricercato.

Infine, come già accennato nel paragrafo precedente, il reato di cui all'art. 629 c.p. configura un'ipotesi speciale rispetto al delitto di violenza privata, fungendo da elementi specializzanti l'ingiusto profitto e l'altrui danno.

4.2 Giurisprudenza

Con diverse pronunce la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto integrato il reato di estorsione in situazioni di mobbing.

¹⁶⁸ Voce Estorsione, in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale commentato*, IPSOA, 2011, pag. 4512.

Con la sentenza 36642 del 2007¹⁶⁹ la Cassazione rigetta i ricorsi proposti contro la decisione della Corte d'appello di Cagliari, che condannava per il reato di cui all'art. 629 c.p. i titolari di due aziende, responsabili di aver posto in essere comportamenti estorsivi nei confronti delle proprie dipendenti. Gli imputati, infatti, le costringevano ad accettare trattamenti retributivi inferiori a quanto pattuito e non corrispondenti alle prestazioni effettuate, in generale ponendole in condizioni lavorative contrarie alla legge e ai contratti collettivi, approfittando di una situazione di mercato sfavorevole per i lavoratori in quanto connotata da un altissimo livello di disoccupazione. Le dipendenti infatti erano assunte in nero, prive di copertura assicurativa, non potevano godere di ferie né percepire i corrispettivi per le ore di lavoro straordinario effettivamente svolte ed erano costrette a firmare prospetti paga indicanti cifre superiori a quelle realmente corrisposte.

Mentre in primo grado il Tribunale aveva ritenuto penalmente irrilevante tale comportamento – dato che i datori di lavoro avevano anticipatamente dichiarato che l'accettazione di queste condizioni, per quanto illegali, costituisse una *conditio sine qua non* per l'assunzione – in appello la sentenza è stata totalmente riformata. La corte distrettuale ritiene integrata la minaccia alla luce di una serie di circostanze, come l'ingiustizia della pretesa, la sopraffazione esercitata dai datori di lavoro e le condizioni ambientali sfavorevoli ai lavoratori; ha affermato inoltre che l'esistenza di un accordo contrattuale con tali connotati non potesse escludere la sussistenza dell'estorsione, dato che

“la condotta risultava posta in essere nella sola prospettiva di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno, quest'ultimo inteso come contributo di energie lavorative impiegate dalle persone offese a vantaggio del titolare dell'azienda in cambio di una retribuzione inferiore a quella dovuta e dichiarata nella busta paga”

La Cassazione conferma questa tesi, sancendo che il ricorso a un accordo contrattuale non esclude il reato di estorsione, dato che il requisito della minaccia è

¹⁶⁹ Cass. Pen, Sez. II, sentenza 21 settembre 2007, n. 36642, in RIDL, 2008, II, pag. 409, dalla quale sono tratte le frasi riportate successivamente tra virgolette nel testo.

integrato anche qualora venga utilizzato uno strumento legittimo, rivolto però al raggiungimento di scopi illeciti e diversi da quelli per cui normalmente vi si ricorre.

Un'altra sentenza della Cassazione¹⁷⁰ rigetta il ricorso proposto contro l'applicazione di misure cautelari in relazione al reato di estorsione. Il fatto è simile a quello analizzato per la sentenza precedente: gli imputati, datori di lavoro di un'azienda siciliana, minacciavano di licenziamento i dipendenti che non avessero acconsentito a ricevere una retribuzione mensile inferiore a quella attestata nella busta paga, costringendoli inoltre a certificare di aver ottenuto esattamente la cifra prevista dal documento. In questo caso, il profitto ingiusto consiste nel risparmio derivato ai titolari dell'azienda dal mancato esborso della cifra risultante dalla differenza tra quanto attestato in busta paga e quanto effettivamente versato, mentre il danno consiste nella corrispondente riduzione della retribuzione per i lavoratori.

Infine, con una recente sentenza, la Suprema Corte annulla una pronuncia della Corte d'appello di Catania, con la quale era stato assolto dal reato di tentata estorsione il presidente di una cooperativa sociale che, minacciando di non assumerle, aveva cercato di costringere alcune lavoratrici – che erano già state selezionate in base ai titoli di abilitazione per essere assunte all'interno della struttura – a rinunciare a una parte della retribuzione, sebbene questa fosse indicata per intero nella busta paga. I giudici affermano infatti che

“non v'è dubbio che gli estremi del reato di estorsione (tentata) siano ravvisabili anche in presenza di una legittima aspettativa all'assunzione, qualora il datore di lavoro pretenda di imporre al lavoratore, preselezionato per l'assunzione, di accettare condizioni di lavoro contrarie alla legge, in quanto il destinatario risulterebbe coartato nella libera determinazione della volontà, trovandosi soggetto all'alternativa di accettare quanto richiesto o di subire il male minacciato.”¹⁷¹

¹⁷⁰ Cass. Pen., Sez. II, sentenza 5 giugno 2008, n. 28682, in *Guida al diritto* 2008, 33, 103 .

¹⁷¹ Cass. Pen., Sez. II, sentenza 20 aprile 2010, n. 16656, in *Foro it.*, 2011, 2, II, 100.

5. Lesioni personali (art. 582 codice penale)

5.1. Analisi del reato

Il reato di lesioni personali è disciplinato dall'art. 582 c.p. ed è integrato quando un qualsiasi soggetto “*cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente*”.

Il bene giuridico aggredito da questo reato è l'integrità psicofisica della vittima. Quanto alla condotta, è un reato a forma libera che viene integrato da qualsiasi manomissione dell'incolumità altrui.

Per quanto riguarda la definizione di malattia, questa comprende solo quelle alterazioni da cui deriva una limitazione funzionale o un significativo processo patologico ovvero una compromissione, anche non definitiva, delle funzioni dell'organismo. Non costituiscono malattie invece le alterazioni anatomiche alle quali non segua una riduzione apprezzabile della funzionalità. Per malattia della mente, invece, si intende “ogni manifestazione dannosa dell'attività funzionale psichica: sono tali, pertanto, l'offuscamento, il disordine, l'indebolimento, l'eccitamento, la depressione o l'inerzia dell'attività psichica, con effetto permanente o temporaneo, pure brevissimo, compresi lo shock ed il semplice svenimento [...]. Non integrano invece una malattia nella mente ai sensi dell'art. 582 c.p. le c.d. nevrosi psicogene da scopo, da appetizione, da rivendicazione: sindromi mediate che la vittima di un trauma sviluppa con intento speculativo”¹⁷².

Affinché sia integrato il delitto di lesioni, è richiesta la presenza del dolo generico, cioè della consapevolezza che la propria azione provochi o possa provocare un'offesa all'integrità personale della vittima, non essendo invece necessario che l'agente sia determinato a produrre specifiche conseguenze lesive.

¹⁷² Voce Lesione personale, in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale commentato*, IPSOA, 2011, pag. 3849.

Il reato in analisi si differenzia dal tentato omicidio perché, mentre nel primo l'azione “esaurisce la sua carica lesiva nell'evento prodotto”¹⁷³, nel secondo la condotta tende ed è idonea a cagionare un danno maggiore, ma ciò non si verifica per ragioni estranee alla volontà della vittima. La differenza con il delitto di percosse risiede invece dalla gravità del danno subito dal soggetto passivo: se dalla condotta deriva solo una sensazione di dolore, sarà integrato il reato di cui all'art. 581 c.p., se viene causata una malattia, si avrà il delitto di lesioni personali.

Costituisce reato anche la lesione che sia stata cagionata colposamente, così come sancito dall'art. 590 c.p. Integra inoltre un'aggravante specifica del reato in questione l'aver commesso il fatto con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

5.2. Dottrina

La dottrina è divisa in merito all'astratta applicabilità del reato di lesioni personali alla fattispecie di mobbing.

Il primo problema riguarda la possibilità di ricomprendere nella nozione di malattia mentale i tipici disturbi patiti dalle vittime di mobbing. Non ogni turbamento o sofferenza possono infatti essere ritenute penalmente rilevanti, ma è necessario che si sia verificata una patologia, anche se non necessariamente di tipo tradizionale.

Alcuni autori¹⁷⁴ sottolineano come in giurisprudenza, già da tempo, sia stata accolta una concezione di malattia mentale non unitaria ma fondata su un approccio molto individualizzato, che si discosta dai rigidi schemi nosografici. Secondo questa tesi, rilevano per il reato in questione anche patologie come gli stati depressivi e

¹⁷³ Voce Lesione personale, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001, pag. 2121.

¹⁷⁴ G. DI FALCO, *È violenza privata il mobbing per indurre i dipendenti a dimettersi*, in *Cassazione Penale*, 2008, I, p. 191. A sostegno della propria tesi l'autore cita Cass. Pen., Sez I, sentenza 4 dicembre 1974, n.130726 (in CED Cass): “per malattia nella mente, ai fini del delitto di lesioni, non si intende soltanto offuscamento o disordine totale o parziale, ma è rilevante anche un indebolimento, eccitamento, depressione o inerzia dell'attività psichica, con effetto permanente o temporaneo”.

ansiosi e le nevrosi, restando esclusi invece il mero turbamento, sofferenza o agitazione, qualora non siano ricollegabili a una malattia psichica. Costoro, inoltre, citano a sostegno della propria tesi la circolare¹⁷⁵ con la quale l'INAIL aveva disciplinato l'indennizzo spettante alle vittime di mobbing. Con tale documento, l'INAIL aveva annoverato tale fenomeno tra le malattie professionali attinenti alla sfera psichica del lavoratore e soggette a tutela indennitaria – sebbene non indicate nelle tabelle presenti nel T.U.¹⁷⁶ in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali – definendo la patologia derivante dal mobbing come sindrome posttraumatica da stress o sindrome da disadattamento. Il TAR del Lazio ha però annullato tale circolare, censurandola dal punto di vista formale poiché integrava surrettiziamente l'elenco delle malattie tabellate, non rispettando il procedimento previsto¹⁷⁷. Parte della dottrina ritiene però che non sia venuta meno la rilevanza sostanziale delle conclusioni alle quali è pervenuto il comitato scientifico dell'INAIL, qualificando il mobbing come vera e propria malattia professionale, seppur extra-tabellare: proprio questi risultati consentono di ritenere i pregiudizi da mobbing rilevanti per l'applicazione del reato di lesioni.

Una volta appurato che gli effetti psicofisici conseguenza del mobbing siano inquadrabili, nel caso specifico, come “malattia della mente” ai sensi dell'art. 582 c.p., è necessario dimostrare il nesso causale tra la condotta vessatoria e il sorgere della malattia. Gli autori¹⁷⁸ favorevoli all'applicazione di tale delitto al fenomeno mobbing propongono svariati criteri che possono essere utilizzati per dimostrare il legame causativo. Innanzitutto, dev'esserci congruità sul piano cronologico tra condotta e malattia; in secondo luogo, è necessario appurare la compatibilità e la

¹⁷⁵ Circolare INAIL 17 dicembre 2003 n.71.

¹⁷⁶ Art. 3 e 211 d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

¹⁷⁷ Il TAR Lazio con sentenza 5454/2005 ha ritenuto la circolare illegittima perché emessa in violazione dell'art. 10, 1° comma, del D.Lgs. n. 38/00, “nella misura in cui siffatta integrazione deriva non già dal rigoroso accertamento da parte della Commissione scientifica per l'elaborazione e la revisione periodica delle tabelle ex artt. 3 e 211 del DPR n. 1124/65, né tampoco dall'espressa volizione dei Ministeri a ciò competenti, bensì da un Comitato interno all'Ente e senza le garanzie, pure partecipative, recate dal citato D.lgs. 38/00”.

¹⁷⁸ S. BONINI, “Dalla fase zero alla fase sei”. *Aspetti penalistici del mobbing*, in S. SCARPONI (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009, pag. 87.

proporzionalità tra la natura del comportamento vessatorio e il danno realizzatosi; infine, qualora si frappongano altre cause naturali tra condotta e malattia, queste, seppur influendovi, non saranno comunque in grado di rompere il nesso causale.

Per quanto attiene all'elemento soggettivo, è ben poco frequente che il mobber sia animato dalla volontà di cagionare una lesione alla vittima; più facilmente, la sua condotta sarà mossa dall'intento di isolare, umiliare e allontanare il lavoratore, accettando l'eventualità che dal suo comportamento possa derivare un danno psicofisico, integrando quindi il dolo eventuale.

Si ritiene inoltre che il mobbing possa essere compatibile anche con le fattispecie aggravate del reato di lesioni. Le patologie cardiovascolari possono causare infarti, mettendo così in pericolo la vita del soggetto passivo e integrando l'aggravante di cui all'art. 583 n. 1 c.p.; le patologie gastriche, invece, potranno dar luogo a ulcere ed essere considerate quindi come indebolimento permanente di un organo, integrando la circostanza aggravante di cui al n. 2 dell'articolo citato. Infine, il disturbo post traumatico da stress, se presente in forma acuta, è catalogabile tra le malattie certamente o probabilmente insanabili, rendendo applicabile l'ipotesi di lesione gravissima ex art 583 comma 2 c.p.

La dottrina contraria¹⁷⁹, invece, rigetta l'applicazione di questo reato appellandosi alle necessità di certezza tipiche del diritto penale: alcuni autori ritengono che sia ancora troppo incerta la distinzione tra malattia e mero disagio e che i disturbi da mobbing si collocherebbero esattamente in quella zona grigia; in più, è difficile riuscire a dimostrare oltre ogni ragionevole dubbio il nesso causale, e cioè che in assenza della condotta vessatoria la lesione non si sarebbe verificata; da ultimo, risulterebbe complessa anche la prova del dolo.

Condivisibile, infine, la tesi di chi ritiene il reato di lesioni applicabile solo a specifiche situazioni di mobbing, che sfocino in lesioni dell'integrità psicofisica, ritenendo invece difficilmente riconducibile l'intera vicenda al delitto di cui all'art. 582 c.p.

¹⁷⁹ R. DIES , *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in S.Scarponi (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009, pag. 115.

Richiede un'analisi separata il reato di lesioni colpose, ex art. 590 c.p.

La maggior parte della dottrina ritiene che, trattandosi il mobbing di un fenomeno intenzionale, sarebbe scorretto ricondurlo al reato in questione, che si riferisce a comportamenti meramente colposi. È possibile però che al datore di lavoro venga contestato il reato di lesioni colpose per violazione delle norme poste a tutela del lavoratore. L'art. 2087 c.c. è ritenuto norma di chiusura della legislazione infortunistica e impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Inoltre, l'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, relativo alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute del lavoratore che deve essere redatta da ciascun datore di lavoro, statuisce che il suddetto documento debba comprendere non solo i rischi relativi all'integrità fisica, ma debba trattarsi di una valutazione globale, comprensiva anche dei rischi particolari ai quali sono esposti determinati gruppi di lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-collegato¹⁸⁰.

È opportuno svolgere una breve digressione sul dibattito, attualmente in corso, in merito alla sussistenza o meno dell'obbligo di introdurre il rischio mobbing nel documento di valutazione dei rischi (DVR). La dottrina più risalente afferma che il mobbing, lo straining e il burnout vadano esclusi dai rischi che devono obbligatoriamente essere analizzati ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008. Infatti la norma, imponendo la valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato, fa riferimento all'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004, che esclude espressamente dal suo ambito di applicazione il mobbing e lo straining. Inoltre, a sostegno di tale tesi, è negata la possibilità di comparare il mobbing allo stress lavoro-correlato in quanto non solo il primo, a differenza del secondo, è privo di definizioni puntuali, ma trova già una tutela all'interno del codice civile, in particolare all'art. 2087. Infine, in dottrina si afferma che il carattere intersoggettivo del mobbing lo escluda dai rischi oggetto del DVR, potendo rientrarvi solo in termini generali e astratti, a scopo informativo.

¹⁸⁰ Cfr. cap. I, par. 2.3.

La dottrina più recente sostiene invece la tesi contraria. Secondo questa tesi, all'interno della valutazione dei rischi rientrerebbe obbligatoriamente anche il rischio mobbing. Infatti, l'art. 28 del testo unico in materia di sicurezza sul lavoro deve essere inteso come una elencazione non esaustiva ed è scorretto desumere da tale norma che lo stress-lavoro correlato sia l'unico rischio di natura psico-sociale a dover essere valutato, escludendo così il mobbing e i suoi affini. Il testo dell'articolo infatti sancisce che il documento di valutazione debba riguardare “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato”, utilizzando una terminologia che lascia intendere appunto il carattere solo esemplificativo di tale indicazione, non esauendo l'obbligo di analizzare “tutti i rischi”. Quindi, secondo i sostenitori di questa tesi¹⁸¹, sebbene il mobbing sia escluso dall'ambito di applicazione dell'accordo quadro, richiamato dal t.u. sulla sicurezza sul lavoro, tale fenomeno non può essere escluso dai rischi psico-sociali che devono essere oggetto del DVR. Ulteriore argomento a sostegno di questa posizione è dato dalla circolare ministeriale¹⁸² recante le indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato, che indica i conflitti interpersonali sul lavoro come uno dei fattori inerenti il contesto lavorativo che devono essere oggetto dell'esame, riconoscendo così una stretta connessione tra stress e mobbing: il mobbing può essere indicatore dello stress, così come questo ultimo può ben essere conseguenza e insieme causa del mobbing stesso. La dottrina favorevole a questa tesi porta a suo sostegno alcune sentenze di legittimità, che riconoscono il collegamento tra mobbing e valutazione dei rischi condannando quei datori di lavoro che non abbiano prevenuto il rischio di mobbing orizzontale, ma si siano limitati ad adottare misure punitive *ex post*¹⁸³.

¹⁸¹ M. PERUZZI, “La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008” all'interno della collana “I working paper di Olympus”, Urbino, 2001.

¹⁸² Circolare Ministeriale n. 37, 18 novembre 2010, “Indicazioni della commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato”. Tale circolare è stata bocciata dal Consiglio di Stato ma unicamente per motivi formali, fermo restando il valore sostanziale del suo contenuto.

¹⁸³ Cass- Civ., Sez. Lavoro, sentenza 25 maggio 2000, n. 12445, in Riv. it. dir. Lav. 2007, 1, II, p. 68

Pertanto, adottando questa seconda tesi, è possibile affermare che una violazione colposa dell'obbligo di valutazione di tali rischi, qualora sia la causa di un danno alla salute del lavoratore classificabile come malattia nel corpo o nella mente, possa integrare il reato di cui all'art. 590 c.p. In relazione al mobbing, questo schema può applicarsi nel caso in cui le vessazioni, causative della malattia, siano poste in essere da un dipendente ai danni di un collega, qualora il mancato rispetto da parte del datore di lavoro delle norme poste a tutela dei lavoratori – e la mancata previsione del rischio di mobbing nel citato documento di valutazione, con conseguente mancata adozione degli strumenti di prevenzione – abbia portato alla prosecuzione di tali fenomeni.

5.3 Giurisprudenza

Sono presenti ben poche decisioni giurisprudenziali che applicano il reato di lesioni al mobbing, essendo molto più frequente il ricorso agli artt. 582 e 590 c.p. per i casi di infortunio sul lavoro.

Quanto al reato di lesioni volontarie, risulta interessante una sentenza di merito, emessa dal Tribunale di Monza¹⁸⁴, che condanna ex art. 582 c.p. l'amministratore delegato di un'azienda, direttamente responsabile di protratte vessazioni ai danni di una dipendente, causative di una malattia nella mente consistente in una sindrome ansioso depressiva.

Il caso di specie riguarda la vicenda di una dipendente – responsabile di un reparto dell'azienda che voleva essere smantellato dalla dirigenza in quanto non più utile – costretta alle dimissioni dal susseguirsi ininterrotto di pesanti vessazioni. Queste inizialmente consistevano nel sistematico isolamento della persona offesa, ottenuto invitando i colleghi ad escluderla e a non rivolgerle la parola, nonché nella privazione di mansioni e nella revoca dei benefits aziendali. A seguito di questa

¹⁸⁴ Tribunale di Monza, sentenza 23 aprile 2007, giudice Correra, in Foro Ambrosiano, 2007, pag. 162, con nota di L. BELTRAMI, *Condotta di mobbing ed elemento soggettivo del reato di lesioni personali*.

prima *tranche* di vessazioni, la dipendente accusa sintomi di una sindrome ansioso-depressiva e sospende l'attività lavorativa per motivi di salute. A questo punto, le vessazioni aumentano e il datore di lavoro richiede ripetute, se non quotidiane, visite di accertamento presso il domicilio della persona offesa, al fine di attestare l'effettività o meno del suo stato di malattia. Inoltre, le viene richiesta la restituzione degli strumenti assegnati in dotazione dall'azienda e fondamentali per lo svolgimento del proprio lavoro (pc, telefoni, cellulari), rendendo ancora più manifesto l'intento di "tagliarla fuori" dalla struttura. Estenuata dalle continue pressioni e dall'ovvio peggioramento della sua situazione psicofisica, la lavoratrice rassegna le dimissioni. Siamo in presenza di un caso di mobbing piuttosto grave, causativo di un'accertata malattia della mente (sindrome ansioso depressiva acuta). Quanto al nesso causale, la Corte ne accerta l'esistenza innanzitutto asserendo l'attendibilità del resoconto della persona offesa (attestato da numerosi riscontri), poi concentrandosi sulla natura e la sintomatologia delle sofferenze, sul periodo di comparsa dei sintomi, sulla durata della patologia e sulla regressione della stessa: elementi tutti perfettamente compatibili e coincidenti con il comportamento vessatorio posto in essere dal datore di lavoro. Infatti, le massime di esperienza portano ad affermare che eliminando questa condotta l'evento malattia non si sarebbe verificato.

Da ultimo, la Corte ritiene sussistente l'elemento soggettivo del dolo diretto. Infatti nel momento in cui il datore di lavoro, pur avendo avuto notizia della malattia in corso (il cui collegamento con la situazione lavorativa era stato certificato dai medici dell'Asl), ha portato avanti la condotta vessatoria, questi era pienamente consapevole della possibilità (e non più della mera probabilità) che l'accadimento si verificasse e così "accettando il rischio, lo ha anche voluto", integrando appunto il dolo diretto¹⁸⁵.

¹⁸⁵ *"La piena conoscenza da parte dell'imputato dello stato di malattia della p.o. e della sua certificata riconducibilità alla situazione lavorativa, mentre ancora egli proseguiva nella condotta vessatoria che aveva dato origine alla malattia, indica in maniera univoca la sussistenza del dolo del reato presupposto per tutto il protrarsi della malattia. E si tratta di dolo diretto, in quanto la rappresentazione dell'evento lesivo ai danni della p.o., al momento in cui AA era già a conoscenza delle risultanze del controllo fiscale disposto, appariva altamente probabile e non più soltanto una concreta possibilità. [...] Le condotte sono derivate dalla cosciente volontà del datore di estromettere dalla compagine aziendale la dipendente BB, facendo ricorso a metodi vessatori e*

Per quanto riguarda invece il reato di lesioni colpose, di seguito si propone l'analisi di un'interessante sentenza del Tribunale di Torino¹⁸⁶, relativa però a un caso che sarebbe più consono definire come sfruttamento del lavoro piuttosto che come mobbing.

Si tratta della vicenda di una guardia giurata costretta per 20 anni a sopportare turni di lavoro massacranti, comprensivi di numerosissime ore di straordinario, senza concessione del periodo di riposo né tantomeno delle ferie estive. La società, inoltre, sebbene al corrente al momento dell'assunzione della presenza nel lavoratore di un livello di invalidità pari al 40%, dovuto a un precedente incidente stradale, ha deciso comunque di adibirlo alla mansione di guardia giurata, non curandosi del pericolo che tale stress potesse causargli o dell'inidoneità di un soggetto invalido a ricoprire tale ruolo. Il sistema dei massacranti straordinari, poi, era quasi imposto: nel caso in cui il lavoratore si fosse rifiutato di svolgere le ore extra richieste dal datore di lavoro, sarebbe stato soggetto di ritorsioni e ripicche, come ad esempio il non proporgli lo straordinario nel momento in cui avesse avuto urgente bisogno di denaro o l'assegnazione a turni di lavoro scomodi. Il dipendente, quindi, versava in una *“situazione di terrorismo psicologico che lo costringeva a non richiedere ciò che gli spettava, a non farsi mai avanti, a non polemizzare sui turni di notte e sulle mancate ferie, per paura di essere licenziato”*¹⁸⁷.

Questa situazione di fortissimo stress ha causato nel soggetto un infarto del miocardio, dal quale sono derivati postumi anatomici permanenti, che è stato qualificato dai giudici come lesione personale causativa di una malattia certamente insanabile, portando alla condanna del datore di lavoro ai sensi dell'art. 590 c.p.

Il titolare dell'istituto di vigilanza è stato condannato a titolo di colpa per negligenza, imprudenza e imperizia e per inosservanza delle norme sull'igiene del lavoro, poiché aveva ommesso di effettuare la valutazione del rischio da stress

persecutori, già potenzialmente offensivi della dignità del lavoratore e, nel caso concreto, lesivi della sua integrità psicofisica, agendo il datore AA nella piena consapevolezza delle conseguenze del suo operato, in ragione delle certificazioni trasmesse all'azienda all'esito delle visite fiscali disposte.” Tribunale di Monza, sent. 23 aprile 2007.

¹⁸⁶ Tribunale di Torino, sez. pen. I, sentenza 1 agosto 2002, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 2002, p. 1013.

¹⁸⁷ Tribunale di Torino, sentenza cit.

psicofisico relativa all'attività di vigilanza, di adottare eventuali provvedimenti per contenere tali rischi, di sottoporre il lavoratore a controlli sanitari mirati, di informarlo circa il rischio connesso alla mansione ricoperta, ma soprattutto di allontanarlo da tale rischio nonostante fosse già nota la sua invalidità, che lo rendeva idoneo unicamente a lavori d'ufficio o sedentari, non certamente al servizio armato di vigilanza, tanto più se notturna.

Come anticipato, secondo parte della dottrina¹⁸⁸ non si tratta di un caso di mobbing, dato che la condotta descritta rappresentava le normali modalità operative dell'azienda, volte alla massimizzazione del profitto, e non costituiva un trattamento riservato esclusivamente al lavoratore in questione, volto alla sua emarginazione o esclusione dal mondo del lavoro.

In ogni caso, è piuttosto ricca la giurisprudenza che riconosce la responsabilità del datore di lavoro per lesioni occorse ai lavoratori a causa della mancata adozione di strumenti di prevenzione adeguati¹⁸⁹, sia che si tratti di infortuni sul lavoro, sia che il danno sia causato da un regime di super lavoro, causativo di insostenibile stress lavoro-correlato. In questa ottica, si potrebbe pensare all'applicazione di tale schema anche nei casi di lesione derivata da mobbing, dato che abbiamo precedentemente analizzato come questo fenomeno debba rientrare tra i rischi che il datore di lavoro è tenuto a individuare e a prevenire.

¹⁸⁸ A.CASTELNUOVO, *Mobbing e diritto penale*, in M. Pedrazzoli, *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni del mobbing*, Zanichelli, Bologna, 2007, pag. 430.

¹⁸⁹ *Ex multis*, Cass. Pen., Sez. IV, sentenza 20 luglio 2007, n. 29180, in ISL, n. 9/2007; Cass. Pen., Sez. IV, sentenza 8 giugno 2010, n. 21810, in ISL, n. 8-9/2010; Cass.Pen., Sez IV, sentenza 8 giugno 2010, n. 31679; Cass.Pen., Sez IV, sentenza 18 marzo 2010, n. 16134; Cass.Pen., Sez IV, sentenza 04 dicembre 2009, n. 8622; Cass.Pen., Sez IV, sentenza 14 ottobre 2008, n. 42143, tutte in *DeJure*.

6. Abuso d'ufficio (art. 323 codice penale)

6.1. Analisi del reato

Ai sensi dell'articolo 323 c.p., integra il reato di abuso d'ufficio *“il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto”*.

Si tratta di un reato proprio, cioè un reato che può essere realizzato solo dai soggetti attivi specificamente indicati nella norma, che in questo caso si riferisce ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio. Quanto all'interesse tutelato, si suole distinguere in base all'evento che si verifica nel caso specifico: qualora la condotta permetta all'autore di realizzare un ingiusto profitto patrimoniale, i beni protetti sono il buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione; se invece si realizza un danno ingiusto, il reato assume natura plurioffensiva, in quanto oltre ai beni già ricordati viene leso anche un soggetto determinato, diverso dalla pubblica amministrazione. È inoltre necessario che la condotta lesiva venga posta in essere dal soggetto attivo nello svolgimento delle proprie funzioni e non come soggetto privato.

Come si evince dalla lettera della legge, si tratta di un reato a condotta vincolata, che consiste nella violazione di legge o regolamento – che però non devono essere mere norme di principio – oppure nella violazione del dovere di astensione in presenza di un interesse proprio, che non deve obbligatoriamente essere di tipo patrimoniale ma può anche trattarsi di un interesse personale. Essendo un reato di evento, inoltre, affinché si possa parlare di reato consumato è necessario che si verificano anche il danno ingiusto o l'ingiusto vantaggio, in caso contrario si avrà solamente un tentativo di abuso di ufficio. Il delitto in analisi, poi, è integrato quando sussiste la “doppia ingiustizia”, nel senso che deve essere ingiusta la condotta –

violazione di legge o di regolamento oppure mancata astensione – e deve essere ingiusto anche l'evento che ne segue – danno o profitto. Per quanto attiene all'elemento soggettivo, è richiesta la sussistenza del dolo intenzionale, che si configura quando l'agente agisce allo scopo di realizzare il fatto.

Da ultimo, l'art. 323 c.p. stabilisce il carattere sussidiario dell'incriminazione, dal momento che la norma in questione si potrà applicare solo qualora il fatto non costituisca più grave reato.

6.2. Dottrina

Il dibattito della dottrina circa la possibilità o meno di applicare tale reato al mobbing si concentra soprattutto sulla qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che dovrebbe essere ricoperta dal mobber. Gli autori contrari ritengono infatti che a seguito della recente riforma del pubblico impiego¹⁹⁰, gli atti concernenti i rapporti di lavoro tra le pubbliche amministrazioni e i propri impiegati siano atti paritetici, che appartengono al diritto privato, facendo quindi venire meno l'elemento fondamentale richiesto per la realizzazione del reato e cioè “la presenza di un atto amministrativo potestativo/provedimentale”¹⁹¹, ritenendo applicabile il reato ex art. 323 c.p. ai soli ambiti esclusi dalla riforma. Gli autori favorevoli, invece, ritengono che possano definirsi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio i funzionari con incarichi apicali o dirigenziali, responsabili dell'organizzazione e gestione dei dipendenti: tali soggetti infatti svolgono una pubblica funzione o un pubblico servizio in quanto “organizzazione e gestione del rapporto lavorativo rispondono a finalità pubbliche, atteso che la prestazione di lavoro di ciascun dipendente è il mezzo di svolgimento della funzione pubblica o del servizio pubblico, sono regolamentate da norme di diritto pubblico e sono spesso caratterizzate da atti e

¹⁹⁰ D.Lgs 165/2001.

¹⁹¹ G. PERDONÀ – E. BLU FABRIS, *Il mobbing è ancora reato o non più? Un commento – sorprendentemente-adesivo a Cass. Pen., n. 33624/07*, in www.altalex.com.

poteri d'imperio"¹⁹². Questo filone dottrinale ritiene quindi che quando il funzionario agisce – anche indirettamente – per conto della pubblica amministrazione, non sia possibile escludere che stia rivestendo il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. Chiaramente, l'abuso d'ufficio non sarebbe applicabile ai casi di mobbing orizzontale o alle vessazioni che si verificano all'interno di strutture private.

Per quanto riguarda invece la condotta, le vessazioni caratterizzanti il mobbing sono una chiara espressione di violazione di leggi, dato che si pongono in contrasto con le numerosissime disposizioni a tutela del lavoratore. La dottrina¹⁹³ porta come esempio di legge violata dai comportamenti mobbizzanti le norme del T.U. sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (D.Lgs 165/2001), come ad esempio l'art. 1, che cita tra gli obiettivi del decreto legislativo l'accrescimento dell'efficienza delle P.A., la migliore utilizzazione delle risorse umane e la garanzia delle pari opportunità, oppure l'art. 2, che afferma che l'organizzazione delle P.A. deve essere funzionale e mirata al raggiungimento di efficienza, efficacia e economicità.

Infine, sono facilmente individuabili gli altri elementi costitutivi dell'abuso d'ufficio: i pregiudizi causati al lavoratore mobbizzato integrano perfettamente il danno ingiusto, cioè l'evento del reato, mentre il dolo intenzionale è chiaramente presente in una situazione di mobbing, dato che, come abbiamo visto, si tratta di un fenomeno di tipo doloso.

6.3. Giurisprudenza

Con diverse pronunce la giurisprudenza, di merito e di legittimità, ha applicato il reato di abuso d'ufficio a casi di mobbing realizzato all'interno delle pubbliche amministrazioni.

¹⁹² G. DI FALCO, *È violenza privata il mobbing per indurre i dipendenti a dimettersi*, in Cassazione Penale, 2008, I, p. 182 ss.

¹⁹³ G. DI FALCO, *È violenza privata il mobbing per indurre i dipendenti a dimettersi*, cit. p. 196

La prima sentenza di cui ci occupiamo riguarda la vicenda di una funzionaria comunale, adibita alla funzione di coordinatrice economista di un asilo nido, successivamente declassata dal sindaco alla mansione di ausiliaria del traffico. Il Tribunale di Lecce¹⁹⁴ ha condannato in primo grado il sindaco del comune ai sensi dell'art. 323 c.p., mentre la Cassazione¹⁹⁵, pur confermando l'iter logico descritto dal tribunale e ritenendo sussistenti gli elementi costitutivi dell'abuso d'ufficio, ha riscontrato l'avvenuto decorso del termine di prescrizione e, pertanto, ha annullato la sentenza.

Il fatto consiste nell'improvviso e immotivato declassamento della vittima, inspiegabilmente individuata come la persona più idonea a ricoprire il ruolo di ausiliaria del traffico, culmine di una precedente serie di condotte mobbizzanti tese alla sua dequalificazione. È riscontrabile quindi la condotta di abuso d'ufficio, in quanto il sindaco, realizzando tale declassamento, ha violato quelle norme¹⁹⁶ che, *“pur consentendo che un dipendente possa essere adibito a svolgere compiti di qualifica immediatamente inferiore, ne evidenziano, tuttavia, l'occasionalità di tale destinazione e la possibilità che ciò avvenga con criteri di rotazione”*¹⁹⁷, non avendo correttamente motivato i criteri che hanno portato all'individuazione della funzionaria quale soggetto da demansionare e non avendo previsto un modello rotativo. Tale condotta, poi, ha cagionato un danno ingiusto ex art. 2043 c.c., dato che, a seguito del demansionamento, la vittima ha sofferto di una seria patologia neuro-psichiatrica, che ha comportato una lesione del bene vita, interesse costituzionalmente tutelato. Quanto all'elemento soggettivo, i giudici ritengono integrato il dolo intenzionale innanzitutto perché per poterlo escludere è necessario che l'autore abbia agito per il perseguimento di un fine pubblico proprio del suo ufficio, fine decisamente non individuabile nel caso di specie, e in secondo luogo perché

¹⁹⁴ Tribunale di Lecce, sentenza 11 febbraio 2004, in www.salentolavoro.it

¹⁹⁵ Cass. Pen., Sez. VI, sentenza 17 ottobre 2007, n. 40891, in *Foro it.*, 2008, 9, II, 473

¹⁹⁶ D.Lgs. n. 29 del 1993, art. 56 sui dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e art. 7 C.C.N.L. dei dipendenti degli enti locali recepito nel D.P.R. n. 593 del 1993.

¹⁹⁷ Cass. Pen., sentenza 40891/2007 cit.

“la reiterata condotta del Sindaco C. a destinare persistentemente la CO., piuttosto che altri dipendenti comunali, a svolgere le mansioni di ausiliario del traffico, appare costituire il suggello di tutta una serie di elementi caratterizzanti quel fenomeno sociale noto come mobbing, consistente in atti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico che mira a danneggiare il dipendente, così da coartarne o da piegarne la volontà”¹⁹⁸.

Un'altra sentenza interessante è quella emessa dal Tribunale di Modena nel 1996¹⁹⁹, che condanna ex art. 323 c.p. il direttore di una clinica di ginecologia e ostetricia per aver escluso dalla sala operatoria l'aiuto primario, arrecandogli intenzionalmente un danno ingiusto per ragioni di personale inimicizia.

Il direttore, da sempre in contrasto con l'aiuto primario in merito alle modalità di gestione della struttura, ha iniziato a manifestare palesemente una forte inimicizia nei confronti del sottoposto a seguito della diffusione, da parte di quest'ultimo, della notizia della morte di un feto, causativa di forte pubblicità negativa ai danni della clinica. Quest'inimicizia è stata la causa della serie di vessazioni realizzate dal dirigente nei confronti dell'aiuto primario, quali la revoca delle funzioni apicali, la revoca dell'incarico di responsabile del servizio di diagnosi prenatale, l'attribuzione di turni scomodi e gravosi e infine l'esclusione dalla sala operatoria, sebbene il tribunale abbia considerato solo quest'ultimo episodio come rilevante ai fini del reato di abuso d'ufficio, ritenendo le altre vicende espressione di mobbing penalmente irrilevante. Il reato si ritiene integrato perché tale vicenda consiste in un uso deviato dei poteri funzionali, in quanto l'esclusione di uno stimato medico dall'attività di sua competenza non corrisponde a nessun interesse pubblico, tanto più se giustificata da ragioni di personale inimicizia. Quanto al dolo, il tribunale lo ritiene integrato alla luce dello stretto collegamento temporale tra la vicenda del feto morto e la sospensione dall'attività chirurgica, dall'indifferenza del direttore alle richieste di ripristinare la situazione, nonché dalle espressioni negative concernenti l'aiuto primario espresse in presenza di altri colleghi.

¹⁹⁸ Cass. Pen., sentenza 40891/2007 cit.

¹⁹⁹ Tribunale di Modena, sentenza 10 giugno 1996, in *Foro it.*, 1997, II, 279.

La Cassazione, nel giudicare il ricorso presentato avverso la decisione della Corte d'appello di Bologna, confermativa della sentenza di primo grado, stabilisce che anche la violazione dell'art. 2043 c.c. comporta la responsabilità penale per abuso d'ufficio:

“Alla luce di un recente ordinamento giurisprudenziale espresso dalle Sezioni Unite civili della Corte di Cassazione secondo cui deve riconoscersi all'art. 2043 c.c. il rango non più di norma secondaria, volta a sanzionare con l'obbligo del risarcimento una condotta vietata da altre norme, sebbene di norma primaria, volta a garantire la riparazione di qualsivoglia danno ingiusto, identificabile nella lesione, non giustificata da altre norme, di un interesse rilevante per l'ordinamento, deve ritenersi configurabile il reato di abuso d'ufficio, sotto il profilo della produzione a taluno di un danno ingiusto, ogni qual volta il soggetto che esplica una funzione o un servizio pubblico abbia posto in essere un'attività da riguardarsi come illegittima dalla quale sia derivata non la lesione di un interesse legittimo in sé considerato ma la lesione dell'interesse al bene della vita che risulta meritevole di protezione alla stregua dell'ordinamento e al quale l'interesse legittimo, secondo il concreto atteggiarsi del suo contenuto, si collega.”²⁰⁰

La Corte, però, accoglie il ricorso relativo alla carenza di motivazione in ordine all'affermazione della responsabilità del reo, ritenendo opportuno annullare la sentenza e rinviarla alla Corte distrettuale.

Da ultimo, analizziamo un'ordinanza dell'ufficio del G.i.p. di Busto Arsizio²⁰¹, che respinge la richiesta di archiviazione presentata dal P.M. in relazione alla vicenda del comandante della Polizia municipale destinatario di comportamenti persecutori realizzati da un assessore e dal segretario comunale.

L'ordinanza afferma che il danno a cui si riferisce l'art. 323 c.p. debba essere inteso secondo una nozione ampia, non conseguendo unicamente alla lesione di situazioni soggettive patrimoniali ma riguardando “*anche l'aggressione ingiusta*”

²⁰⁰ A.CASTELNUOVO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 444.

²⁰¹ G.i.p. Busto Arsizio, ordinanza 18 maggio 2004, in *Foro Ambrosiano*, 2004, 167.

della sfera della personalità, per come tutelata dalle norme costituzionali”²⁰². Pertanto, se la condotta del reato di cui all'art. 323 c.p. è rappresentata dalle vessazioni e dai comportamenti discriminatori, le lesioni, i disturbi, le patologie e le sofferenze morali causate da tali condotte ben possono costituire l'evento del delitto di abuso d'ufficio.

7. Violenza sessuale (art. 609 bis codice penale) e molestie (art. 660 codice penale)

7.1. Analisi dei reati

7.1.1. Violenza sessuale

Realizza il reato di violenza sessuale ex art. 609 bis c.p. “*chiunque con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali*”. Integra il reato anche chi induce un soggetto a compiere o subire atti sessuali abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della vittima o traendola in inganno per essersi sostituito ad altra persona.

Si tratta di una norma posta a tutela della libertà di autodeterminazione, in special modo protettiva della sfera attinente alla libertà sessuale, non a tutela del pudore o della morale. Per quanto riguarda la condotta, la nozione di atti sessuali comprende tutti quegli atti che “esprimono l'impulso sessuale dell'agente con invasione della sfera sessuale del soggetto passivo”²⁰³, eliminando la distinzione esistente in precedenza nel codice penale tra violenza carnale, che richiedeva la presenza di una qualsiasi compenetrazione carnale, e atti di libidine violenti, che comprendevano tutti gli altri atti che fossero espressione di concupiscenza. È necessaria quindi la presenza di un requisito soggettivo, consistente nel fine di

²⁰² G.i.p. Busto Arsizio, cit.

²⁰³ Voce Violenza Sessuale, in A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCCALÀ, *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001, pag. 2289.

soddisfacimento dell'istinto sessuale, e di un requisito oggettivo, ovvero l'idoneità a compromettere la libertà di autodeterminazione della vittima. Devono includersi nella nozione di atti sessuali anche quegli atti che siano indirizzati verso zone erogene, mentre non integrano tale reato gli atti non idonei a intaccare la sfera della sessualità fisica della vittima, ledendo unicamente il suo pudore o la sua morale, come ad esempio atti voyeuristici o di autoerotismo. Un ulteriore requisito è che si costringa la vittima ad effettuare o a subire tali atti ricorrendo alla violenza o alla minaccia: ciò si realizza sia quando si utilizzi la violenza fisica, sia quando si ponga in essere un'intimidazione psicologica, sia infine quando l'atto sia così subdolo e repentino da non dare alla vittima la possibilità di difendersi.

Il tentativo di violenza sessuale si configura quando, pur in mancanza di contatto fisico, la condotta denoti i due requisiti oggettivo e soggettivo e sia quindi diretta in modo non equivoco a porre in essere un abuso sessuale, nonché nel caso in cui l'atto fosse diretto a colpire una zona erogena ma, per reazione della vittima o per altri fattori diversi dalla volontà dell'agente, si sia manifestato in modo eccessivamente fugace o abbia colpito una parte diversa del corpo.

Da ultimo, l'elemento soggettivo richiesto è il dolo, consistente nella coscienza e volontà di realizzare un atto sessuale e quindi di ledere la sfera di libertà sessuale della vittima non consenziente.

7.1.2. Molestia o disturbo alle persone

L'art. 660 c.p. ritiene colpevole del reato di molestie colui che *“in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo”*.

La dottrina tradizionale individua i beni tutelati da questa norma nell'ordine pubblico e nella pubblica tranquillità, basandosi sulla collocazione della stessa all'interno del titolo sulle contravvenzioni di polizia, sulla perseguibilità d'ufficio e sul requisito della pubblicità del luogo. Parte della dottrina e della giurisprudenza però hanno delle perplessità in merito a tale orientamento e propendono per

un'interpretazione differente, riconoscendo l'oggetto di tutela dell'articolo 660 c.p. nella tranquillità personale.

La molestia è un reato di evento e a forma libera: l'evento infatti consiste nella molestia o nel disturbo che possono essere cagionate dall'agente con qualsiasi mezzo, diretto o indiretto, e anche attraverso una condotta omissiva. La definizione tradizionale intende la molestia come “un'alterazione dolorosa, fastidiosa, inopportuna dell'equilibrio psichico di una persona normale” mentre il disturbo come “una molestia quantitativamente più intensa, che altera le condizioni di lavoro o riposo di una persona normale”²⁰⁴, ma si tratta di una nozione superata e si ritiene più idoneo ritenere molestia e disturbo come un'endiadi, “con la quale si descrive un'interferenza, momentanea o durevole, nella sfera di tranquillità del soggetto passivo”²⁰⁵.

Quanto all'elemento soggettivo, si ritiene che la presenza all'interno della norma incriminatrice dei concetti di petulanza e biasimevole motivo renda tale contravvenzione necessariamente dolosa. Mentre la petulanza è un modo di agire “insistente, pressante, ostinato”, con biasimevole motivo si intende qualsiasi altro movente “che sia riprovevole in se stesso o in relazione alla qualità della persona molestata”²⁰⁶. In relazione al ruolo di tali concetti, un orientamento originario riteneva che individuassero il dolo specifico di tale reato, mentre una tesi più recente li identifica più correttamente come “parametro della rilevanza penale della molestia e del disturbo”, nel senso che vengono ritenuti penalmente rilevanti solo le molestie o i disturbi che siano realizzati con questa modalità o che siano ispirati da questo genere di motivo.

²⁰⁴ Voce Molestia o disturbo alle persone, in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale commentato*, IPSOA, 2011, pag. 4829.

²⁰⁵ Voce Lesione personale, in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, cit.

²⁰⁶ *Ult. op. cit.*

7.2. Dottrina

In dottrina si è soliti effettuare una distinzione tra mobbing sessuale e molestie sessuali. Lo psicologo Ege²⁰⁷ sostiene infatti che le due fattispecie si differenzino per alcuni profili: innanzitutto, il mobbing presenta necessariamente carattere sistematico, mentre le molestie possono essere integrate anche da un unico atto; in secondo luogo, rileva la diversità di motivazione, dato che il mobber agisce per infastidire, punire o denigrare la vittima, essendo in sostanza mosso dall'intento di allontanarla, mentre il molestatore è spinto da pulsioni libidinose e persegue una strategia di avvicinamento.

Spesso può succedere che le due fattispecie si sovrappongano, e ciò si verifica soprattutto quando la molestia sessuale costituisce un prodromo del mobbing: può accadere che un soggetto ponga in essere un comportamento a connotazione sessuale nei confronti di una collega o di una dipendente e che, in seguito al rifiuto delle proprie *avances*, decida di punirla per questo affronto perpetrato al suo ego con comportamenti vessatori, trasformandosi quindi in un vero e proprio mobber. Nella maggior parte dei casi, infatti, il mobbing sessuale si realizza in questi termini, nascendo mosso da concupiscenza e trasformandosi in vessazioni lavorative a seguito del rifiuto della vittima.

È possibile però che l'attacco sessuale non costituisca solo una fase preparatoria al mobbing, bensì una vera e propria azione mobbizzante, realizzata con finalità di allontanamento e perpetrata pur in mancanza di attrazione sessuale nei confronti della vittima. In questo caso, la molestia può essere realizzata attraverso due modalità: il ricatto sessuale o la molestia ambientale²⁰⁸. Il primo si verifica quando il molestatore (di solito un soggetto in posizione sovraordinata rispetto alla vittima) minacci di condizionare l'assunzione di decisioni fondamentali relative al rapporto di lavoro all'accoglimento delle proprie proposte a carattere sessuale. La

²⁰⁷ H. EGE, *Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora editrice, Bologna, 1997, pag 84 ss. Sull'argomento, cfr. anche C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, cit, e G. GULLOTTA, *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano, 2003, pag 122.

²⁰⁸ GULLOTTA G., *Il vero e il falso mobbing*, cit., pag 123

molestia ambientale, invece, consiste nella creazione di condizioni di lavoro ostili e intimidatorie, che abbiano lo scopo di portare la vittima a cedere alle proposte sessuali oppure a rassegnare le dimissioni.

Le molestie sessuali possono risultare penalmente rilevanti alla luce di diverse fattispecie di reato, a seconda del grado in cui vengono realizzate: possono infatti integrare il reato di molestia e disturbo alle persone, di ingiuria, di violenza privata oppure, nei casi più gravi, di violenza sessuale.

Il reato di cui all'art. 609 bis c.p. ben si attaglia a situazioni di mobbing a connotazione sessuale caratterizzate da notevole gravità, ricorrendo il requisito dell'abuso di autorità: è responsabile di questo delitto il superiore della vittima (il datore di lavoro o un suo preposto) che facendo un uso distorto della sua posizione di supremazia, operi delle pressioni sul soggetto passivo, inducendolo quindi a cedere all'atto sessuale con la prospettiva, ad esempio, di un male ingiusto, quale il licenziamento.

Sussistono invece alcune perplessità in merito all'applicazione del reato di molestie ex art. 660 c.p. al fenomeno mobbing. Alcuni autori²⁰⁹ individuano nel reato di molestie elementi positivi e ben conciliabili con il mobbing, come ad esempio il fatto che la contravvenzione in analisi si riferisca a condotte dolose, a forma libera e reiterate, pur senza la necessità di una pianificazione anticipata e unitaria. La dottrina prevalente, però, ne critica l'applicazione al mobbing soprattutto perché viene ritenuto un reato lesivo dell'ordine pubblico e a carattere poliziesco, ma anche in ragione del necessario requisito della pubblicità dei luoghi, che quindi ne limita l'applicazione all'ambiente lavorativo. Un altro motivo alla luce del quale si ritiene tale reato inidoneo, è la leggerezza della pena, che lo rende un reato di tipo bagatellare, non adatto a fornire copertura penale ad un fenomeno grave e meritevole di tutela quale il mobbing, o per lo meno adatto a sanzionare unicamente le condotte più superficiali.

²⁰⁹ C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, cit., pag. 163.

7.3. Giurisprudenza

Sono numerose le sentenze che condannano i datori di lavoro ai sensi dell'art. 609 bis c.p. per aver compiuto atti sessuali con le proprie dipendenti.

Una delle decisioni più antiche è la sentenza emessa dalla sezione lavoro della Cassazione nel 1995, relativa alla vicenda di alcune lavoratrici costrette a presentare le dimissioni a causa delle molestie e degli atti sessuali subiti dal proprio datore di lavoro. Il soggetto, condannato in sede penale per il reato di atti di libidine violenti previsto dal vecchio art. 521 c.p., ormai abrogato, è stato anche condannato in sede civile al risarcimento dei danni subiti dalle vittime, a seguito della responsabilità contrattuale derivante dalla violazione del obbligo di tutela dell'integrità psicofisica dei dipendenti, sancito dall'art. 2087 c.c., violazione perpetrata proprio con la commissione di tali molestie. Secondo la Cassazione:

“non è dubbio che le molestie sessuali e i veri e propri atti di libidine violenti, indicati dalle ricorrenti come fonte di prostrazione così grave da indurle a recedere dal rapporto di lavoro e come causa del sorgere di un danno patrimoniale, biologico e morale, debbono essere compresi in quel comportamento commissivo di cui si è sopra parlato e che è lesivo, oltre che dei beni essenziali tutelati negli articoli della Costituzione sopra indicati, anche dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore menzionati dall'art. 2087 c.c.”²¹⁰

La Cassazione penale, con la sentenza 255 del 2001, ha poi condannato ex artt. 660 e 609 bis c.p. il direttore di una ASL perché, nell'esercizio delle proprie funzioni, con violenza e abuso di autorità realizzava molestie e compiva atti sessuali nei confronti di alcune impiegate della struttura, consistenti, nello specifico, nel tocco delle parti intime, condotta chiaramente *“finalizzata all'appagamento di*

²¹⁰ Cass. Civ., Sez. Lavoro, sentenza 17 luglio 1995, n. 7768, in Resp. civ. e prev. 1996, 329 .

*un desiderio sessuale del soggetto attivo ed idonea a compromettere la libertà di autodeterminazione delle parti lese*²¹¹.

La difficoltà principale nei giudizi relativi alle violenze o alle molestie sessuali riguarda la prova del fatto, dato che si può basare unicamente sulla testimonianza della persona offesa, che non sempre può essere considerata attendibile. La mancata attendibilità del racconto delle vittime è stata proprio la causa dell'annullamento, da parte della Cassazione, di una sentenza della Corte d'appello di Napoli, che condannava per il reato di violenza sessuale il direttore di un ufficio postale, colpevole di aver realizzato atti sessuali ai danni di alcune dipendenti²¹². In un altro caso, invece, la testimonianza della persona offesa viene ritenuta attendibile. Si tratta della vicenda dell'assistente di uno studio dentistico, vittima di atti di libidine violenti commessi dal medico titolare dell'ambulatorio, consistenti

*“nell'aver, in una prima occasione, afferrato da tergo ed improvvisamente la donna per i seni, reiterato, poco dopo, detto gesto, palpeggiando altresì la vittima su tutto il corpo, in particolare su petto e pube, baciandola sulla bocca e sui seni, aderendole con il proprio corpo e serrandole una mano, con la propria, sul membro virile in erezione; all'indomani di tali fatti, verificatisi nel suddetto ambulatorio, aveva fatto seguito, nello studio dentistico e durante una prestazione su una paziente, un subdolo tocco di una coscia della dipendente”*²¹³.

Non vi è nessun dubbio sulla connotazione sessuale di tali atti, decisamente e fortemente lesivi della sfera di autodeterminazione sessuale della vittima e capaci di suscitare l'eccitazione sessuale dell'agente, in quanto diretti a colpire zone del corpo tipicamente erogene. Anche il requisito della violenza – secondo la Corte – è da ritenersi integrato, dato che i tocamenti sono avvenuti in maniera così subdola e repentina da non dare alla vittima la possibilità di sfuggirvi. Quanto alla

²¹¹ Cass. Pen., Sez. III, sentenza 15 gennaio 2001, n. 255, in *Sistema Leggi d'Italia* (www.leggiditalia.it).

²¹² Cass. Pen., Sez. III, sentenza 26 maggio 2003, n. 22927, in *Sistema Leggi d'Italia* (www.leggiditalia.it).

²¹³ Cass. Pen., Sez. III, sentenza 14 febbraio 2002, n. 6010, in *Riv. Pen.* 2002, 474.

testimonianza della donna, i giudici la ritengono pienamente attendibile, dato che le accuse, dal contenuto dettagliato e preciso, hanno ricevuto oggettivo riscontro attraverso le deposizioni di due testi, la segretaria di studio ed un collega del medico, ai quali la giovane aveva nell'immediatezza o quasi dei fatti confidato l'accaduto.

La sentenza 11318 del 1995²¹⁴, invece, ritiene insussistente il reato di atti di libidine violenti (poi sostituito dal reato di violenza sessuale) nel caso del datore di lavoro che fuggacemente e contro il consenso della dipendente, la bacia sul collo e sulla guancia. Tali atti risultano chiaramente privi del richiesto carattere libidinoso, in quanto non attentano all'inviolabilità carnale ma solo al decoro, oltre ad essere fuggevoli e privi di insistenza, pertanto il fatto non costituisce reato.

Un'interessantissima sentenza del Tribunale di Modena delinea invece un vero e proprio caso di mobbing sessuale, più articolato rispetto ai casi fin'ora esaminati. Si tratta della vicenda di un'impiegata, vittima di reiterati abusi sessuali da parte del dirigente dell'azienda per la quale lavora, il quale, dopo essere stato denunciato dalla donna per le molestie subite, si vendica accusandola di inadempienze sul lavoro e dell'utilizzo del computer aziendale per il collegamento a siti pornografici, accuse che chiaramente causano il licenziamento della dipendente. Gli abusi sessuali denunciati dalla donna consistono in *“abbracci lascivi e tocco del seno, accompagnati o preceduti da turpiloqui concernenti la sfera sessuale nonché nel mostrare alla persona offesa immagini ritraenti scene di contenuto esplicitamente pornografico”* e, sebbene la testimonianza della vittima venga ritenuta perfettamente attendibile – soprattutto dopo che si è accertato che l'uso del computer per la navigazione su siti pornografici era in realtà imputabile al dirigente stesso – il Tribunale ha ritenuto che tali fatti non superassero la soglia di rilevanza penale richiesta dall'art. 609 bis, in quanto *“le avances sessuali, consistendo in gesti solo accennati, non hanno comportato una apprezzabile materiale violenta invasione della libertà fisica e quindi sessuale della persona offesa”*. I giudici hanno quindi ritenuto che il turpiloquio e l'aver mostrato immagini

²¹⁴ Cass. Pen., Sez. III, sentenza 11 ottobre 1995, n. 11318, in *Riv. Pen.* 1996, 42 .

pornografiche alla vittima integrassero, più correttamente, il reato di ingiuria ex art. 594 c.p.

Da ultimo, proponiamo l'analisi di una sentenza del Tribunale di Napoli²¹⁵, relativa alla vicenda del dirigente di un ufficio comunale, responsabile di quotidiane vessazioni a carattere sessuale realizzate nei confronti della maggior parte delle donne impiegate nel suo ufficio. I comportamenti molesti erano di svariate tipologie e diversificati a seconda del carattere delle dipendenti e della maggiore o minore resistenza da queste oppostagli. I giudici hanno poi diviso le condotte del dirigente in due tipologie: quelle rilevanti ai sensi dell'art. 660 c.p. e quelle più gravi, integranti invece il reato di violenza sessuale.

Appartengono a questo secondo gruppo, e sono quindi perseguibili ai sensi dell'art. 609 bis c.p. (nella forma del reato consumato o del tentativo, a seconda dei casi), i palpamenti al seno e ai glutei, le richieste di rapporti orali e addirittura il tentativo di un rapporto sessuale, subiti da una lavoratrice, nonché quanto subito da un'altra dipendente, attirata in un appartamento vuoto dal superiore, che aveva manifestato il chiaro intento di abusare di lei e che, davanti alla sua fuga, l'ha minacciata di “farle passare dei bruttissimi guai” se non fosse tornata.

Sono invece classificabili come molestie tutti gli altri comportamenti subiti dalle varie impiegate: una dipendente ha ricevuto espliciti complimenti sul vestiario; a un'altra è stato offerto un lavoro extra in cambio del proprio numero; a una terza il direttore, dopo averle rivolto apprezzamenti volgari, ha slacciato il reggiseno; la rappresentante sindacale, chiamata dall'uomo nel proprio ufficio, subiva i dettagliati racconti delle fantasie sessuali del dirigente, tanto da dover ricorrere a un congedo per malattia, ossessionata dal comportamento del direttore. Tutte queste condotte ben integrano il reato di cui all'art. 660 c.p., trattandosi di molestie a sfondo sessuale perpetrate dal datore di lavoro ai danni di sue sottoposte, approfittando propria posizione gerarchica.

²¹⁵ Tribunale di Napoli, sentenza 22 aprile 2002, n. 3176, in A.CASTELNUOVO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 447.

8. Atti persecutori (art. 612 bis codice penale)

8.1. Analisi del reato

Il reato di atti persecutori, comunemente chiamato *stalking*, è stato recentemente introdotto nel nostro codice penale dall'art 7 del decreto legge 11/2009²¹⁶. Pone in essere questo reato chi “*con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita*”, salvo che il fatto costituisca più grave reato.

Tale reato si sostanzia in condotte reiterate che – pur senza arrivare ad integrare i reati di lesioni o maltrattamenti o altri reati in ogni caso più gravi di quello delineato dall'articolo in analisi – ingenerano nella vittima uno stato di continua paura o il fondato timore di dover subire un male più grave oppure la costringono a mutare il proprio stile di vita e le proprie abitudini per sfuggire alle continue ed insistenti “*attenzioni*” dello stalker.

Il bene giuridico tutelato dalla norma in questione è la tranquillità individuale e – per quanto riguarda l'ipotesi relativa al costringimento della vittima a cambiare abitudini di vita – la libertà di autodeterminazione.

Per quanto attiene all'elemento oggettivo, questo consiste nella reiterazione delle condotte di minaccia e molestia. Per minaccia si intende unanimemente la prospettazione di un male ingiusto il cui verificarsi o meno dipende dalla volontà dell'agente; più problematica invece è la definizione di molestia: innanzitutto è da rilevare come, nonostante all'interno dell'art. 612 bis c.p. il termine parrebbe da intendersi come descrittivo della condotta – a differenza del reato ex art. 660 c.p. nel quale la molestia indica l'evento – sembrerebbe più corretto concepirlo come il risultato di un comportamento qualsiasi (telefonate notturne, pedinamenti,

²¹⁶ D.L. 23 febbraio 2009, n. 11 convertito con modifiche nella legge 23 aprile 2009, n. 38.

apostamenti, riprese fotografiche), che si concretizza in “un'intrusione nella sfera psichica altrui con conseguente compromissione della tranquillità personale e della libertà morale della vittima, senza però concretizzarsi in vere e proprie violenze sulla persona”²¹⁷. È stato a lungo oggetto di dibattito, poi, il requisito della reiterazione delle condotte, richiesto dalla norma: ci si chiedeva quale fosse il numero minimo di condotte necessario e il lasso di tempo che dovesse trascorrere tra le varie ripetizioni; di recente, la giurisprudenza ha affermato che possono ritenersi sufficienti anche solo due condotte.

Per quanto riguarda l'evento, questo consiste alternativamente nel perdurante stato di ansia o paura – che secondo la Cassazione non deve necessariamente concretizzarsi in una situazione patologica – nel fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto oppure nell'alterazione delle abitudini di vita, evento che non si riterrà integrato in presenza di piccoli cambiamenti irrilevanti. Secondo un'interpretazione restrittiva della fattispecie, inoltre, il terzo evento non gode di autonomia, ma deve essere sempre connesso allo stato di paura o al timore per l'incolumità, poiché solo in questo modo si giustificherebbe la pena comminata, ben più severa di quella prevista dai reati di minaccia e molestia poiché tesa a “bloccare sul nascere un'escalation persecutoria che, in base all'esperienza criminologica, troppo spesso passa dalle molestie all'aggressione fisica”²¹⁸.

8.2. Rapporti tra stalking e mobbing

I rapporti tra mobbing e stalking sono stati oggetto di studio di vari autori, che hanno sottolineato le affinità e le differenze tra i due fenomeni, ventilando la possibilità di ricorrere all'art. 612 bis per sanzionare penalmente le vessazioni sul lavoro.

²¹⁷ FLICK, *Molestia e disturbo alle persone*, stralcio tratto dalla voce Atti persecutori, in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale commentato*, IPSOA, 2011, pag. 5940.

²¹⁸ E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale commentato*, cit., pag. 5943.

In entrambi i casi si tratta di fenomeni basati sulla reiterazione delle condotte, che consistono in vessazioni sgradite alla vittima e sono causa di eventi negativi. Per quanto riguarda le differenze, la principale riguarda la tipologia di relazione tra vittima e persecutore: nel caso del mobbing, l'agente vuole allontanare la vittima, che invece lotta per mantenere la relazione, e cioè per conservare il posto di lavoro; nello stalking, lo stalker vuole a tutti i costi creare una relazione con la vittima, che invece la rifugge. Nel caso dello stalking, quindi, manca una relazione vera e propria, ma vi è solo l'unilaterale tentativo dell'agente di instaurarla, turbando la tranquillità della vittima, desiderosa di escludere interferenze altrui²¹⁹. Lo stalking, poi, è un fenomeno ampio, che interessa per lo più la sfera privata e attiene alle relazioni umane, mentre il mobbing è un fenomeno che si verifica unicamente nell'ambiente lavorativo. Il fenomeno delineato dall'art. 612 bis è inoltre ben più grave rispetto al mobbing: lo stalker pone in essere una persecuzione totale, che limita fortemente la libertà e la tranquillità individuale della vittima, causandole ansia, timore per la propria incolumità e costringendola a cambiare abitudini di vita per evitare tali attacchi; non di rado, purtroppo, azioni persecutorie di questo tipo sfociano in epiloghi tragici, conseguenze invece difficilmente verificabili in presenza del fenomeno mobbing.

Una fattispecie di confine è il cosiddetto *stalking occupazionale*, quella tipologia di persecuzione che trova le sue motivazioni nell'ambiente lavorativo, per poi fuoriuscirne, turbando in maniera invasiva la tranquillità della vita privata della vittima. Le ragioni che stanno alla base di questo fenomeno sono diverse: è possibile che si aggiunga a una strategia di mobbing, per realizzare una pressione ulteriore sul lavoratore e indurlo più facilmente alle dimissioni o a rinunciare a un proprio diritto; può invece essere realizzato a seguito del fallimento del mobbing, quando cioè, essendosi questo rivelato inefficace, il mobber decide di proseguire ponendo in essere vessazioni anche all'esterno dell'ambiente lavorativo; infine, può verificarsi un capovolgimento della situazione, può accadere cioè che il mobbizzato, per vendicarsi di quanto ha dovuto subire, si trasformi in stalker e perseguiti colui che ritiene responsabile dei suoi patimenti o, addirittura, del suo licenziamento.

²¹⁹ R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, in *Diritto penale e processo*, n.1, 2012, pag. 88.

Si ritiene possibile garantire la copertura penale del mobbing tramite l'art. 612 bis c.p. qualora questo fenomeno sia realizzato attraverso comportamenti che si concretizzano in minacce e molestie, causative di un grave e perdurato stato d'ansia, del fondato timore per l'incolumità o del forzoso cambiamento di abitudini di vita. Manca, nel reato di atti persecutori, il fine dell'emarginazione del lavoratore, tipico del mobbing, ma non richiedendo l'art. 612 bis c.p. un dolo specifico incompatibile con tale fenomeno – essendo sufficiente la presenza di un disegno persecutorio ai danni della vittima, – ciò non impedisce il ricorso a questa norma per tutelare i soggetti mobbizzati. Infatti,

“nulla impedisce che nel caso concreto la condotta di atti persecutori che normalmente si realizza per imporre un rapporto alla vittima, venga realizzata da soggetti in posizione superiore, ma anche inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità, come strumento per allontanarla o indurla ad allontanarsi dalla struttura lavorativa”²²⁰.

Potrebbero sorgere dei problemi in relazione alla realizzazione dell'evento richiesto dall'art. 612 bis c.p. e cioè, disgiuntivamente, il grave stato d'ansia e paura, il fondato timore per l'incolumità e la costrizione a mutare abitudini di vita: non sempre infatti lo stato di “malattia” cagionato dal mobbing si manifesterà nelle forme dell'ansia e della paura e ugualmente potrebbe creare problemi il riscontro del cambiamento delle abitudini di vita; per quanto riguarda invece l'evento del fondato timore per l'incolumità, trattandosi di una formulazione molto vaga, sarebbe possibile farvi rientrare il generico timore del mobbizzato di continuare a subire le vessazioni.

Alcuni autori²²¹, poi, ritengono che la fattispecie dei maltrattamenti in famiglia ex art. 572 c.p. sia molto più idonea a fornire copertura penale al mobbing, per lo meno per quanto riguarda il mobbing verticale discendente: si tratta infatti di una fattispecie di reato più grave rispetto agli atti persecutori, per tanto applicabile in

²²⁰ A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, Giappichelli, Torino, 2010, pag. 202.

²²¹ S. BELTRANI, *La rilevanza penale del mobbing*, in *Cass. Pen.*, 2011, 03, 1286 .

forza della clausola “salvo che il fatto costituisca più grave reato” presente nell'art. 612 bis c.p.

Altri autori²²², invece, propongono di ricorrere all'art. 612 bis c.p. aggravato ex art. 61 n. 11 (abuso del rapporto di prestazione d'opera) nel caso del mobbing verticale, mentre altri ancora²²³ propongono di modificare il reato di atti persecutori aggiungendo all'aggravante prevista dal secondo comma – che prevede rilevanza particolare per determinati soggetti attivi come il coniuge separato o divorziato o la persona affettivamente legata alla vittima – un'ulteriore aggravante che dia rilevanza alla qualifica di lavoratore dei soggetti attivi o passivi.

Infine, a sostegno della tesi che vede nel reato di atti persecutori una soluzione al problema della rilevanza penale del mobbing, vi è l'art. 181 bis del codice penale della Repubblica di San Marino²²⁴, che inserisce nella stessa norma intitolata “atti persecutori” le due fattispecie di stalking e mobbing, prevedendo un aumento di pena nel caso in cui le condotte integranti il primo fenomeno vengano poste in essere in ambiente lavorativo²²⁵.

²²² A. GALANTI, *Prime considerazioni in ordine al reato di stalking: se diventasse (anche) mobbing?*, in *Giustizia Penale*, 2010, II, p 64.

²²³ R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag 88.

²²⁴ Tale articolo è stato inserito nel codice penale dall'articolo 13 della legge 20 giugno 2008, n. 97 della Repubblica di San Marino.

²²⁵ Art. 13 (Atti persecutori – Stalking-Mobbing) Dopo l'articolo 181 del Codice Penale è inserito il seguente: “Art. 181 bis Atti persecutori. E' punito con la prigionia di primo grado e con la multa chiunque ripetutamente molesta o minaccia una persona in modo da arrecarle gravi sofferenze morali e danno alla propria dignità, fino a turbare le sue normali condizioni di vita o metterla in uno stato di soggezione o di grave disagio fisico o psichico, o di giustificato timore per la sicurezza personale propria o di altri a lei legati da stabili rapporti affettivi, è punito, a querela della persona offesa, con la prigionia di primo grado e la multa. Qualora le molestie o le minacce di cui al primo comma siano poste in essere nel luogo di lavoro, sotto forma di sistematiche e ripetute angherie e pratiche vessatorie compiute dal datore di lavoro o da colleghi allo scopo di svalutare professionalmente, umiliare, isolare un lavoratore nel tentativo di indurlo, dopo avergli procurato gravi sofferenze psico-fisiche, alle dimissioni, la pena è aumentata di un grado. Si procede a querela della persona offesa. Si procede d'ufficio e la pena di prigionia è aumentata di un grado se il fatto è commesso con arma, con violenza o con minaccia di particolare gravità. Si procede altresì d'ufficio se il fatto è connesso con altro misfatto per il quale è prevista la procedibilità d'ufficio”.

9. Altre fattispecie minori di reato

9.1 Ingiuria e diffamazione

I reati di ingiuria e diffamazione possono essere utilizzati per garantire una copertura penale solo parziale al mobbing, dato che possono riferirsi solo a una parte dei comportamenti che integrano solitamente il fenomeno in analisi e non alla totalità della fattispecie.

Il reato di ingiuria, previsto dall'art. 594 c.p., consiste nel comportamento di “*chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente*” anche qualora il fatto sia commesso “*mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa*”. È una norma posta a tutela dell'onore e del decoro delle persone e per integrare il reato in questione è necessario che il destinatario delle offese sia presente e che l'agente sia consapevole della sua presenza in loco. L'ingiuria normalmente è posta in essere attraverso offese verbali, ma esiste anche un'ingiuria reale, cioè realizzata attraverso gesti sconci, suoni oltraggiosi, imbrattamento di cose, sputi, lancio di oggetti. È chiaramente un delitto doloso, essendo richiesto l'*animus iniuriandi*, cioè l'intenzione di offendere la vittima e ledere il suo onore²²⁶.

Per quanto riguarda l'applicazione di tale reato al mobbing, è innanzitutto necessario verificare entro quali confini il superiore possa esercitare il suo diritto di critica e di correzione dell'operato dei propri dipendenti. Se infatti le osservazioni da lui effettuate riguardano aspetti effettivamente censurabili del comportamento del dipendente e si focalizzano sugli errori oggettivamente commessi, si rimane nell'ambito del diritto di correzione; quando invece hanno come mira la personalità del lavoratore e gli attribuiscono qualità negative o spregevoli, perdono ogni funzione correttiva²²⁷.

²²⁶ Voce Ingiuria, in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale commentato*, IPSOA, 2011, pag. 5572.

²²⁷ S. BONINI, “Dalla fase zero alla fase sei”. *Aspetti penalistici del mobbing*, cit., pag 73.

Il reato di ingiuria può chiaramente essere realizzato non solo dal datore di lavoro ma anche dai colleghi e può essere integrato attribuendo al lavoratore qualità negative, attraverso insinuazioni sulla sua vita privata, la sottolineatura dei difetti fisici etc. Inoltre, è possibile che venga integrato l'aggravante di cui al comma 4 – relativo alla commissione del delitto in presenza di più persone – dato che l'azione del mobber risulta sicuramente più efficace se realizzata in presenza di altri colleghi, sottolineando l'intento di emarginazione e legittimando gli altri soggetti a offendere a loro volta la vittima.

Realizza il reato di diffamazione, ex art. 595 c.p., chiunque “*fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone offende l'altrui reputazione*”. Il reato è poi aggravato se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato o se è recata con mezzo stampa, con qualsiasi mezzo di pubblicità o con atto pubblico. L'oggetto di tutela è l'onore, inteso però in senso oggettivo, cioè quale “opinione e valutazione dei consociati rispetto alla personalità morale e sociale di un individuo, in contrapposizione all'onore in senso soggettivo (tutelato dal delitto di ingiuria), definito come il sentimento che ciascuno ha della propria dignità morale”²²⁸. Quanto all'elemento oggettivo, è richiesta la presenza di tre elementi: l'offesa della vittima, la comunicazione con più persone e l'assenza dell'offeso nel momento in cui la condotta viene posta in essere. È proprio l'assenza dell'offeso, e quindi l'impossibilità di difendersi o rispondere alle accuse, che rende questo delitto più grave rispetto all'ingiuria.

Può capitare che il mobbing sia attuato nelle forme della diffamazione: il mobber infatti, mettendo in circolazione all'interno dell'azienda voci offensive della reputazione del lavoratore, punterà proprio sull'effetto “passaparola” per creare un alone negativo intorno alla vittima e per portare a termine la sua completa emarginazione.

²²⁸ Voce Diffamazione, in E. DOLCINI, G. MARINUCCI, *Codice penale commentato*, IPSOA, 2011, pag. 5590.

9.2. Istigazione al suicidio

È stata ventilata anche la possibilità di ricorrere al delitto di istigazione al suicidio, previsto dall'art.580 c.p., nel caso in cui il mobbizzato, esasperato dalle continue e pesanti vessazioni, realizzi un gesto estremo e si tolga la vita.

L'art. 580 punisce “*chiunque determina altri al suicidio o rafforza l'altrui proposito di suicidio, ovvero ne agevola in qualsiasi modo l'esecuzione*”. Si ritiene quindi che il mobber possa essere ritenuto responsabile della morte del soggetto vessato, avendolo determinato al suicidio o avendo rafforzato la sua preesistente volontà con le continue vessazioni.

Il ricorso a tale fattispecie, in realtà, risulta forzato per la maggior parte della dottrina. Sebbene la psicologia del lavoro nel delineare le varie fasi del mobbing abbia individuato quale possibile tragico epilogo il suicidio della vittima, attribuire al mobber la responsabilità giuridica di tale gesto risulta infattibile. L'art. 580 c.p. richiede per l'integrazione del reato una condotta di determinazione, rafforzamento o agevolazione al suicidio, che presentano seri problemi nella prova del nesso di causalità. Valutando l'elemento soggettivo, poi, la questione diventa ancora più complessa: il concetto di determinazione presente nella norma in analisi potrebbe essere compatibile solo con un grado elevatissimo di dolo, cioè il dolo intenzionale, ed è piuttosto improbabile che il mobber agisca mosso dall'intenzione di cagionare il suicidio del lavoratore. Alcuni autori²²⁹, invece, ritengono che possa essere compatibile con tale reato anche un dolo eventuale, individuabile qualora il mobber, nel porre in essere le vessazioni, accetti il rischio di un gesto estremo del mobbizzato.

In conclusione, tale ipotesi – per quanto molto interessante dal punto di vista teorico – risulta in pratica difficilmente configurabile.

²²⁹ S. BONINI, “*Dalla fase zero alla fase sei*”. *Aspetti penalistici del mobbing*, cit., pag. 93.

CAPITOLO III

DISEGNI DI LEGGE E PROSPETTIVE DI TUTELA NORMATIVA DEL MOBBING

SOMMARIO: 1. La normativa extrapenale: la legge del Lazio sul mobbing e le altre leggi regionali. – 2. Le posizioni della dottrina in merito alla creazione del reato di mobbing. - 2.1. La dottrina favorevole all'introduzione di una fattispecie penale di mobbing. - 2.2. La dottrina contraria. - 3. I disegni di legge. - 3.1. La proposta Cicu (n. 1813/1996). - 3.2. La proposta Fiori (n. 6667/2000). - 3.3. La proposta Magnalbò (n. 3255/2004). - 3.4. La proposta Turco (n. 3048/2009). - 4. Le soluzioni alternative. - 4.1. Il modello ingiunzionale. - 4.2. La responsabilità amministrativa da reato.

In questo capitolo analizzeremo il profilo della tutela normativa del mobbing. Come anticipato, allo stato attuale il diritto italiano non tutela il fenomeno in questione con norme *ad hoc*.

Faremo innanzitutto un breve *excursus* relativo alla legge regionale del Lazio in materia di mobbing. Sebbene si tratti di una norma extrapenale, per completezza è interessante farvi un breve accenno, sia perché si tratta della prima fonte normativa in materia, sia perché tale documento fornisce la prima definizione legale del fenomeno che stiamo trattando.

Affronteremo poi i profili penali, soffermandoci sui progetti di legge finora presentati e sondando le posizioni della dottrina, divisa tra coloro che ritengono necessaria l'introduzione di una fattispecie di reato *ad hoc* e chi ritiene invece assolutamente superflua – se non addirittura dannosa – una norma penale dedicata al mobbing. Infine, ci dedicheremo alle possibili forme alternative di tutela proposte da alcuni studiosi.

1. La normativa extrapenale: la legge del Lazio sul mobbing e le altre leggi regionali

La legge sul mobbing emanata dalla regione Lazio nel 2002²³⁰ è stata il primo testo sull'argomento che sia giunto fino ad approvazione definitiva. Si tratta di un testo molto completo, che si prefigge lo scopo di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno. L'art. 2 fornisce la prima definizione legale del mobbing, sancendo che questo si concretizza in “atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale”, aggiungendo, al secondo comma, un elenco di possibili atti e comportamenti idonei ad integrare la fattispecie²³¹. I successivi articoli prevedono misure di prevenzione e assistenza, come ad esempio l'istituzione di centri anti-mobbing, con compiti di consulenza, sostegno psicologico e mediazioni, la creazione di un osservatorio regionale sul mobbing e la devoluzione di specifiche competenze agli enti locali.

Tale legge è però stata tempestivamente impugnata dal Governo di fronte alla Corte Costituzionale, lamentandone l'incostituzionalità per violazione dell'art. 117, relativo alla ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni. La Corte

²³⁰ Legge Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16.

²³¹ Art. 2 comma 2. “Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: a) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali; d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare, anche in forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione; g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; j) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; k) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; l) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; m) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.”

Costituzionale, con la sentenza 359 del 2003²³², ha sancito l'integrale illegittimità della legge in esame, in quanto relativa alla materia "ordinamento civile", di esclusiva competenza statale ex art. 117, secondo comma, lettera l) Cost. La Corte ritiene infatti che una materia complessa come il mobbing, inevitabilmente incidente sulla regolamentazione del rapporto di lavoro e sull'assetto delle posizioni giuridiche delle parti di tale rapporto, non possa che rientrare nella categoria "ordinamento civile", dovendo quindi essere integralmente regolata dalla legge statale. Inoltre, il fenomeno mobbing è considerato un problema a livello sovranazionale e, pertanto, essendo stato anche oggetto di provvedimenti delle autorità comunitarie, non può decisamente essere oggetto di discipline diversificate all'interno dell'ordinamento, ma necessita unitarietà a livello nazionale, anche alla luce degli interessi costituzionalmente protetti che vi vengono coinvolti. Secondo la Corte, nella materia di competenza concorrente, ovvero la "tutela e sicurezza del lavoro" ex art. 117 comma terzo, rientra solo la disciplina relativa agli effetti delle condotte di mobbing sulla salute fisica e psichica della vittima e non la disciplina del fenomeno per intero. Alcuni autori²³³ criticano la sentenza, ritenendo che, anziché dichiarare l'integrale illegittimità della legge, la Consulta avrebbe dovuto esaminare i singoli articoli e dimostrare caso per caso l'incostituzionalità delle varie disposizioni.

Successivamente alla dichiarazione di incostituzionalità della legge del Lazio, sono state emanate ulteriori leggi regionali, che hanno però evitato il vaglio della Consulta, in quanto volte per lo più a predisporre interventi di aiuto e sostegno per le vittime del mobbing. Tra queste, la prima è stata la legge n. 26/2004 della regione Abruzzo, che ha istituito un Centro di riferimento regionale, con compiti di monitoraggio del fenomeno, prevenzione e consulenza, e un Centro di ascolto istituito presso ciascuna delle quattro ASL della regione. L'anno successivo altre due regioni seguono l'iniziativa abruzzese: si tratta dell'Umbria, con la legge n. 18/2005, e del Friuli Venezia Giulia, con la legge n. 66/2005. Anche questi due testi

²³² Corte Costituzionale, sentenza 13 dicembre 2003, n. 359, in RIDL, 2004, II, 239 ss.

²³³ R. SALOMONE, "Mobbing e prospettive di disciplina legislativa", in CARINCI-DE LUCA TAMAJO-TOSI- TREU (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, pag. 241.

introducono numerose iniziative di prevenzione, formazione e informazione, come l'istituzione di corsi di formazione indirizzati agli operatori coinvolti nelle vicende di mobbing, la creazione di sportelli di ascolto e consulenza, il sostegno di progetti contro le molestie morali sul posto di lavoro presentati dagli enti locali.

La differenza fondamentale tra le leggi appena analizzate e la legge della regione Lazio, dichiarata incostituzionale, sta nel fatto che le prime presentano definizioni molto meno complesse e articolate rispetto alla seconda, oltre ad avere una portata decisamente più limitata e più concentrata sul profilo del sostegno sociale e della prevenzione. Mentre infatti la legge del Lazio, oltre a dare una definizione completa, individua un elenco di specifici atti e comportamenti che possono integrare il fenomeno, le altre regioni adottano definizioni molto vaghe: “fenomeno afferente lo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro” (Abruzzo); “fenomeno di molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche” (Umbria); “fenomeno di persecuzioni e violenze psicologiche psico-fisiche nell'ambiente di lavoro” (Friuli Venezia Giulia).

2. Le posizioni della dottrina in merito alla creazione del reato di mobbing

2.1. La dottrina favorevole all'introduzione di una fattispecie penale di mobbing

In dottrina la corrente maggioritaria è quella contraria all'introduzione di un reato *ad hoc* per garantire la tutela penale del mobbing, seppur siano presenti alcuni autori che la ritengono una misura necessaria.

Tra questi, alcuni²³⁴ reputano adeguato il ricorso ai reati esistenti²³⁵ qualora il mobbing si estrinsechi attraverso condotte che possono oggettivamente esservi ricomprese, mentre ritengono necessario un intervento legale *ad hoc* per sanzionare

²³⁴ M. BELLINA, nota a Cass. Pen. 31413/2006, in *Giurisprudenza Italiana*, luglio 2007, p. 1764 ss.

²³⁵ Per l'analisi dei reati in questione e della loro applicazione al mobbing cfr. *supra* cap. II.

quelle strategie vessatorie attuate ricorrendo ad atti formalmente leciti. In questi casi è proprio il dolo specifico del mobber, cioè quella componente soggettiva rappresentata dalla finalità persecutoria, a rendere l'insieme dei comportamenti, di per sé leciti, illeciti. È allora che diventa necessaria la creazione di una fattispecie di reato sussidiaria, ideata sul modello del delitto di maltrattamenti in famiglia, corretto con opportune modifiche: è richiesta una fattispecie necessariamente abituale – data la sistematicità del comportamento del mobber – caratterizzata da dolo specifico, strutturata come reato di pericolo – per fornire una tutela a più ampio spettro –, aggravata nel caso in cui seguano lesioni alla vittima e perseguibile d'ufficio.

Altri autori²³⁶, invece, ritengono necessaria l'introduzione di una tutela penale specifica alla luce degli interessi coinvolti e della necessità di una protezione forte, che garantisca un effettivo contrasto del fenomeno.

Le sanzioni amministrative e le misure civilistiche vengono infatti considerate insufficienti in quanto troppo blande, essendo invece necessaria una sanzione penale, l'unica in grado di dissuadere il mobber dal portare avanti le vessazioni. La copertura penale, inoltre, viene ritenuta una protezione adeguata, data la rilevanza costituzionale degli interessi in gioco: l'uguaglianza, la dignità dei lavoratori, il loro benessere psico-fisico. Quanto alla valutazione della “meritevolezza della pena”, relativa all'introduzione di un reato specifico per il mobbing, gli autori la reputano confermata dallo studio degli effetti delle vessazioni nelle vittime: i traumi originati dal mobbing turbano in maniera profonda l'equilibrio psico-fisico dei lavoratori e ne distruggono le relazioni, portando spesso a esiti irreversibili. È proprio un attacco così profondo all'interesse tutelato che giustifica l'adozione di misure penali. Un'altra ragione a sostegno di tale tesi risiede nella funzione, propria del diritto penale, di promozione dei valori meritevoli di tutela: “aderendo a una concezione meno stringente del concetto di sussidiarietà, la sanzione penale sarebbe comunque da preferire anche nei casi di non strettissima necessità, tutte le volte che la funzione stigmatizzante propria della pena in senso stretto risulti utile ai fini di una più forte

²³⁶ M. SANSONE, *Prospettive di una penalizzazione del mobbing*, in *Rivista Penale*, 09/2006, pag 892.

riprovazione del comportamento criminoso e, di conseguenza, di una più energica riaffermazione dell'importanza del bene tutelato²³⁷. Attribuendo una tutela penale ad un determinato bene, infatti, se ne segnala la rilevanza e se ne diffonde il valore, con lo scopo di rafforzarne il rispetto da parte dei membri della società civile. È chiaramente necessario, però, muoversi con cautela in questa direzione, per evitare una “deriva eticizzante del diritto penale”, per evitare cioè, di mettere il diritto penale al servizio della morale.

La soluzione fornita in questo caso è appunto l'ideazione di un reato *ad hoc* che sanzioni il mobbing; sono evidenti, alla luce della complessità della fattispecie, i problemi connessi alla creazione di una nuova incriminazione, ma gli autori sottolineano come non si possa subordinare l'effettiva adozione della tutela penale alle difficoltà di tecnica legislativa connesse alla sua creazione, altrimenti il diritto penale non riuscirebbe a raggiungere il suo scopo e molti beni rilevanti e meritevoli di tutela, soprattutto quelli emersi recentemente, ne rimarrebbero privi.

La nuova fattispecie dovrebbe colpire le condotte caratterizzate da sistematicità, durata e intensità, in modo tale da escludere dall'ambito di rilevanza penale quegli episodi scarsi e isolati; dovrebbe poi trattarsi di un reato abituale e doloso.

2.2. La dottrina contraria

Come accennato in precedenza, la dottrina contraria all'adozione di un reato di mobbing costituisce il filone prevalente.

La previsione di un reato *ad hoc*, infatti, solleverebbe problemi di vario genere. Innanzitutto, l'ostacolo più grande sarebbe rappresentato dal rispetto dei principi di legalità e precisione. Affinché tali principi siano rispettati, è però necessario che il legislatore disciplini con precisione il reato e le sanzioni penali, per

²³⁷ *Ult. op.cit.*, pag 893.

evitare che siano lasciati degli spazi di discrezionalità al giudice. Norme penali vaghe, infatti, sono dannose per i cittadini, poiché non permettono loro di individuare chiaramente quale sia la condotta illecita, rendendo difficile anche l'operato degli avvocati difensori. Un altro principio fondamentale che deve essere rispettato dal legislatore nella scrittura delle norme penali è quello di determinatezza, che indica “l'esigenza che le norme penali descrivano fatti suscettibili di essere accertati e provati nel processo attraverso i criteri messi a disposizione dalla scienza e dall'esperienza attuale”²³⁸. La norma deve descrivere una fattispecie che possa essere provata in concreto nel processo, attraverso il ricorso a massime di esperienza o leggi scientifiche, in modo tale che il giudizio di corrispondenza del giudice sia dotato di un fondamento verificabile.

Come si evince dall'analisi condotta finora, il mobbing è un fenomeno complesso, difficilmente inquadrabile in una definizione precisa e tassativa, come richiesto dal diritto penale. Vi sono due alternative per realizzare una definizione del fenomeno: la prima, consiste nel fornirne una descrizione astratta, che sia più precisa possibile; la seconda, prevede la creazione di un elenco indicante tutte le condotte che possano dare origine alle vessazioni. Molti autori sottolineano, a ragione, come sia impossibile “imbrigliare la fantasia del mobber entro un numero chiuso di condotte”²³⁹, escludendo così l'idea di una definizione analitica. Risulta poco praticabile, però, anche l'idea di adottare una definizione descrittiva del comportamento del mobber – un comportamento, cioè, “che tende, attraverso le più disparate modalità più o meno penalmente rilevanti, ad estromettere un soggetto dal mondo del lavoro”²⁴⁰ – che non sia vaga e che rispetti i canoni della precisione e della determinatezza.

²³⁸ G. MARINUCCI, E. DOLCINI, *Corso di diritto penale. Parte generale*, Giuffrè, Milano, 2001, pag. 163.

²³⁹ M. MARCH, *Osservazioni in tema di responsabilità penale del mobber*, L'indice penale, 2006, III, pag. 1069.

²⁴⁰ C. LONGOBARDO, *Mobbing e diritto penale, un binomio possibile?*, in N. BOTTA – C. LONGOBARDO – R. STAIANO – A. ZINGAROPOLI, *Mobbing, stress e diritti violati*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2003, pag. 202.

Anche se si dovesse arginare il problema del rispetto del principio di determinatezza, riuscendo a creare una definizione precisa e completa, bisognerebbe fare i conti con il principio di sussidiarietà, che impone di considerare l'intervento penale come *extrema ratio*, prescrivendone cioè il ricorso solo nel caso in cui gli altri strumenti si fossero rilevati inefficaci. Il fondamento del principio di sussidiarietà sta nella tutela della libertà personale: la sanzione penale incide su questo fondamentale diritto costituzionale, pertanto, in un'ottica di bilanciamento dei diritti, è opportuno ricorrervi solo nei casi in cui sia assolutamente necessario garantire una tutela di tal genere. Anche in relazione a questo profilo, infatti, la dottrina è contraria all'inserimento di un reato *ad hoc*, chi ritenendo sufficienti i reati già esistenti, chi addirittura considerando inutile e dannoso il ricorso al diritto penale, essendo sufficiente la tutela civile.

Un altro profilo critico da considerare riguarda l'individuazione del bene giuridico. All'interno di una fattispecie di reato, il bene giuridico gioca un ruolo fondamentale nell'interpretazione della stessa, “concorrendo a definirne i contorni e a distinguerla da altre fattispecie e dalla serie infinita dei fatti penalmente irrilevanti”²⁴¹. È però necessario che, nell'individuazione del bene giuridico da proteggere, si limiti la protezione penalistica a quei beni che siano “capaci di tutela e di offesa, e in grado al contempo di tradurre l'offesa in autentici elementi, che consentano al bene giuridico di adempiere veramente alla sua funzione limitatrice del fatto”²⁴². Serve quindi che il bene tutelato da una determinata fattispecie di reato possa essere concretamente offeso, nel senso che tali offese devono essere empiricamente verificabili. Mentre le aggressioni alla sfera dell'integrità fisica della persona, perpetrate attraverso condotte di mobbing, non presentano problema alcuno, trattandosi di offese empiricamente verificabili, è difficile dire altrettanto in tema di violenza psicologica sul luogo di lavoro.

²⁴¹ C. LONGOBARDO, *Mobbing e diritto penale, un binomio possibile*, cit., pag. 202.

²⁴² G. MARINUCCI, *Fatto e scriminanti. Note dottrinarie e politico - criminali*, stralcio tratto da C.LONGBARDO, cit.

Ulteriori problemi si creerebbero in merito alla funzione della pena. Affinché si possa raggiungere lo scopo rieducativo e preventivo che il diritto penale si prepone, è necessario che i consociati possano conoscere e comprendere il contenuto e la ragione del divieto che viene loro imposto. Una norma penale poco chiara, che non permetta di individuare chiaramente la condotta vietata, difficilmente può creare un effetto intimidatorio, né può rendere accettabile e comprensibile l'intervento punitivo statale.

Alcuni autori, quindi, sostengono che l'unica fattispecie meritevole di tutela penale sia il bossing, in quanto possa “più facilmente raggiungere quella soglia di offesa che giustifica una sanzione penale”²⁴³; alla luce del principio di sussidiarietà, però, si ritiene consigliabile accontentarsi della tutela fornita dalle fattispecie di reato già esistenti. In quanto al mobbing orizzontale, invece, si può ritenere sufficiente, data la minore difficoltà a difendersi dalle angherie perpetrate da un collega, una tutela risarcitoria civile, che possa anche prevedere il licenziamento del mobber.

Altri autori²⁴⁴, invece, sulla base delle ragioni sopra analizzate, considerano l'introduzione di un reato di mobbing null'altro che espressione di una “legislazione simbolica”²⁴⁵, una legge che a priori miri non già ad influire sui fenomeni sociali,

²⁴³ C. LONGOBARDO, *ult. op. cit.*, pag. 204.

²⁴⁴ M. MARCH, *Osservazioni in tema di responsabilità penale del mobber*, cit., pag 1105.

²⁴⁵ Per legislazione penale simbolica si intende quella legislazione *ineffettiva*, che non mira a raggiungere il risultato in essa espresso, ma ha uno scopo diverso da quello dichiarato: l'obiettivo è quello di esaltare i valori di un gruppo sociale screditando di conseguenza quelli in cui si riconosce un altro gruppo. Vi sono diverse classificazioni di legislazione penale simbolica. Sulla base dello scopo, si possono distinguere: a) leggi emotivo-conflittuali, destinate a canalizzare i relativi conflitti tra vari gruppi sociali attraverso il ricorso alla pena (es: criminalizzazione dell'aborto); b) leggi di appello morale, destinate a originare campagne di moralizzazione diffusa ricorrendo alla minaccia della pena (es: la criminalizzazione dei vizi); c) leggi reattive di sostituzione: quelle leggi adottate dal legislatore per – adottando il lessico etologico – “mimare un attacco” contro un “predatore” che non si vuole o non si può aggredire direttamente. Questa categoria a sua volta si divide in c¹) leggi *alibi*: emanate per far crescere la fiducia della società nelle istituzioni, per dare una parvenza di controllo sulla situazione criminale (es: leggi di lotta alla criminalità grave consistenti in meri aumenti di pena); c²) leggi *compromesso*, emanate per accontentare l'opinione pubblica ostile nei confronti dei misfatti perpetrati da lobbies e potenze economiche, ma che di fatto sono norme strutturate in modo tale da preservare i destinatari dalla vera criminalizzazione. Quanto alla struttura invece, è possibile fare un'ulteriore distinzione: 1) leggi a ineffettività semplice, quando la norma è inadeguata a realizzare la tutela prefissata, con la piena consapevolezza del legislatore; 2) leggi a ineffettività antinamica, cioè quelle norme che attraverso la pena, indirettamente, minacciano lo stesso bene che dicono di voler tutelare (es: l'aborto, che per

bensì esclusivamente a trasmettere messaggi morali. Infatti, la dottrina favorevole ritiene imprescindibile la creazione di una fattispecie *ad hoc*, sebbene quelle già esistenti risultino sufficienti o comunque quelle nuove non garantiscano una tutela migliore, dati i problemi emersi nell'analisi precedente.

Infine, c'è chi ritiene sufficiente la tutela fornita dal diritto civile, criticando sia le soluzioni basate sulla normativa già esistente, sia sulla normativa in elaborazione. *De iure condito*, quindi ricorrendo ai reati già presenti nell'ordinamento, il diritto penale appare “troppo rigido e troppo poco malleabile per comprendere un fenomeno sfuggente come il mobbing”²⁴⁶, al contrario del diritto civile e del diritto del lavoro che consentono soluzioni flessibili e adatte a ogni sfumatura del fenomeno. D'altra parte, anche l'introduzione di un reato *ad hoc* viene criticata, dato che per le caratteristiche del fenomeno sarebbe ben difficile, se non impossibile, creare una norma incriminatrice che rispetti il principio di tassatività e che, contemporaneamente, garantisca una tutela concreta alle vittime del mobbing. Per questo, l'autore ritiene che sia più opportuno mettere da parte il diritto penale e accontentarsi di una tutela civilistica e giuslavoristica, tecnicamente più adeguate – in ragione appunto della maggiore flessibilità, anche processuale – e capaci di offrire comunque risultati soddisfacenti.

3. I disegni di legge

Dalla fine degli anni '90 ad oggi sono stati presentati in Parlamento numerosi disegni di legge per fornire una tutela normativa del mobbing. La maggior parte di

tutelare la vita del feto mette in pericolo quella della madre); 3) leggi a ineffettività disnomica, cioè quelle leggi “formalmente paralizzate”, che contengono precetti contraddittori sia formalmente che lessicalmente. (C.E. PALIERO, *Il principio di effettività nel diritto penale*, in *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, 1990, p. 431). Sull'argomento *cfr.* anche S. BONINI, *Quali spazi per una funzione simbolica del diritto penale?*, in *L'indice penale*, 2003, p. 490.

²⁴⁶ R. Dies, *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in in S. Scarponi (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009.

questi progetti si concentra sull'aspetto civilistico del fenomeno, ma alcuni propongono anche soluzioni penalistiche, ideando specifiche fattispecie di reato.

Purtroppo, nessuno di questi disegni di legge è giunto al vaglio conclusivo di entrambe le camere, ma si trovano ancora tutti in fase di esame.

I disegni di legge sui quali concentreremo la nostra analisi sono la proposta Cicu (1996), la proposta Fiori (2000), la proposta Magnalbò (2004) e la più recente proposta Turco (2009).

3.1. La proposta Cicu (n. 1813/1996)

Il primo disegno di legge in materia è stato presentato alla Camera con il titolo “Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro”, dal deputato Cicu e da altri parlamentari²⁴⁷. Il progetto è costituito da un unico articolo:

“1. Chiunque cagiona un danno ad altri ponendo in essere una condotta tesa ad instaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro è condannato alla reclusione da 1 a 3 anni e all'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni.
2. La condotta delittuosa di cui al comma 1 si realizza attraverso molestie, minacce, calunnie e ogni altro atteggiamento vessatorio che conduca il lavoratore all'emarginazione, alla disuguaglianza di trattamento economico e di condizioni lavorative, all'assegnazione di compiti o funzioni dequalificanti.”

Il primo comma dà una definizione generica del fenomeno, indicandolo come “terrore psicologico nell'ambiente di lavoro”, mentre il secondo comma specifica, attraverso un elenco, i comportamenti che possono integrare la condotta. Tale definizione non sembra per nulla ben fatta²⁴⁸, dato che l'indicazione del primo comma è assolutamente vaga e potrebbe creare molte difficoltà applicative al giudice penale; l'elenco presente al comma successivo, poi, non riesce nell'intento di risultare

²⁴⁷ *Proposta di legge n. 1813*, presentata il 9 luglio 1996, di iniziativa dei Deputati Cicu e altri (Forza Italia) “Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro”.

²⁴⁸ Analisi tratta da A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, Jovene, Napoli, 2007, pag. 36.

analitico, dato che si limita a citare tre tipologie di comportamenti per poi concludere con la generica locuzione “ogni altro atteggiamento vessatorio che conduca il lavoratore all'emarginazione, alla disuguaglianza di trattamento economico e di condizioni lavorative, all'assegnazione di compiti o funzioni dequalificanti”, che non fa altro che aumentare la vaghezza di questa definizione. Infine, l'accostamento delle calunnie alle molestie e alle minacce sembrerebbe totalmente erroneo, dato che il termine “calunnia” parrebbe qui utilizzato come sinonimo di “maldicenza”, allontanandosi totalmente dal significato che esso ha nel codice penale, dove indica il fatto di attribuire falsamente ad altri un reato²⁴⁹.

Un ulteriore punto critico riguarda la commisurazione della pena, consistente nella reclusione da 1 a 3 anni e nell'interdizione dai pubblici uffici: una pena piuttosto blanda se comparata a quelle previste dai reati già presenti nel codice penale e utilizzabili come copertura per il fenomeno.²⁵⁰

3.2. La proposta Fiori (n. 6667/2000)

Un ulteriore disegno di legge sul mobbing è stato presentato alla Camera nel gennaio 2000, rubricato “Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche”²⁵¹.

Questo secondo progetto è più complesso del precedente e prevede quattro articoli:

²⁴⁹ Art. 368 codice penale “*Calunnia*. Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'Autorità Giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni.”.

²⁵⁰ Il reato di Violenza privata, ex art. 610 c.p., prevede la reclusione fino a quattro anni; il reato di Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli, ex art. 572 c.p., prevede la reclusione da uno a cinque anni.

²⁵¹ *Proposta di legge n. 6667*, presentata il 5 gennaio 2000, di iniziativa del Deputato Fiori (Alleanza Nazionale) “Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche”.

“Art.1. Chiunque pone in essere atti di violenza psicologica o comunque riconducibili ad essa, inequivocabilmente e strumentalmente finalizzati a provocare un danno lesivo della dignità, fisica o morale, di altri costretti a subire tali atti a causa di uno stato di necessità, è condannato alla reclusione da uno a tre anni ed alla interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni o, in alternativa, alla multa da 5 a 30 milioni di lire.

Art.2. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa anche danni psico-fisici o danni materiali ed economici la condanna alla reclusione è elevata da due a quattro anni e l'interdizione dai pubblici uffici è elevata fino a cinque anni o, in alternativa, la multa è elevata fino a 50 milioni di lire.

Art.3. Nel caso in cui il reato di cui all'articolo 1 comporti per la persona offesa indigenza economica o danni psico-fisici a carattere permanente la condanna alla reclusione è elevata da tre a cinque anni e l'interdizione dai pubblici uffici è perpetua. La condanna alla reclusione può essere sostituita dalla multa fino a 200 milioni di lire.

Art.4. Gli atti delittuosi di cui all'articolo 1 sono identificabili in molestie psico-fisiche, minacce e calunnie e comunque in comportamenti vessatori che conducono altri a conclamata emarginazione sociale e/o lavorativa, in ingiustificate discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, nel costringimento a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che comportano l'accettazione volontaria di decisioni costrittive ingiustificate e pretestuose nella vita lavorativa, in stati di menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, o, comunque, sia nell'ambito civile che in quello lavorativo, in atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge.”

Il primo articolo fornisce un'iniziale definizione del fenomeno mobbing, mentre i due successivi indicano due circostanze aggravanti; infine l'ultimo offre, attraverso un elenco di possibili comportamenti, una specificazione della definizione dell'articolo 1.

La dottrina è fortemente critica nei confronti di questo progetto di legge. La definizione è ritenuta “ridondante e generica”²⁵². Ridondante per la scelta dei

²⁵² A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 38.

termini: l'utilizzo degli avverbi “inequivocabilmente e strumentalmente”, le locuzioni “danno lesivo” – esistono danni non lesivi? – e “dignità fisica”, dato che la dignità è chiaramente un attributo della sfera morale della persona, non di quella fisica. Le critiche più forti riguardano l'utilizzo del concetto di “stato di necessità”, ritenuto “totalmente fuori luogo”²⁵³: nel codice penale, lo stato di necessità indica una scusante/causa di giustificazione, cioè una situazione particolare che rende non punibile un comportamento che altrimenti integrerebbe un reato, e l'introduzione di tale locuzione nella definizione di mobbing sembrerebbe ingiustificata, dato che non è affatto chiaro quale sia la condotta antigiuridica che i mobbizzati potrebbero porre in essere, per poi essere “giustificati” dalle circostanze particolari. Si ritiene, poi, addirittura pericoloso l'uso di tale concetto, dato che porterebbe all'impossibilità di applicare questo articolo nel caso in cui il mobbizzato non si trovi in stato di necessità, non sia quindi costretto a subire gli atti di violenza a causa del “pericolo attuale di un danno grave alla persona, da lui non volontariamente causato né altrimenti evitabile”²⁵⁴.

La definizione contenuta nel disegno di legge è poi decisamente generica: la vaghezza riguarda non solo l'iniziale definizione (“atti di violenza psicologica o comunque riconducibili ad essa”), ma anche l'elenco contenuto nell'art.4, che pone sullo stesso piano condotte di vario tipo, partendo dalle molestie psico-fisiche, le minacce e le calunnie, passando per i comportamenti discriminatori e vessatori, gli stati di menomazioni fisiche e parziali, che rappresentano però l'effetto di una precedente azione e non certo la condotta in sé, per concludere con “atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge”, un'assurdità se si pensa che quest'elenco dovrebbe specificare proprio la definizione di “violenza psicologica”.

²⁵³ *Ult. op. cit.*

²⁵⁴ Art. 54 c.p. “*Stato di necessità*. Non è punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé o altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona, pericolo da lui non volontariamente causato, né altrimenti evitabile, sempre che il fatto sia proporzionato al pericolo”.

Gli art. 2 e 3 introducono poi due circostanze aggravanti: la prima riguarda il caso in cui dalle vessazioni derivino danni psico-fisici, materiali o economici, mentre la seconda si applica quanto tali danni si trasformino in indigenza economica oppure i danni psico-fisici diventino permanenti; la dottrina è critica anche nei confronti di questi due articoli, ritenendoli troppo atecnici nella scelta della terminologia e capaci di originare confusione e problemi applicativi.

Un ultimo rilievo critico riguarda la scelta della pena: prevedendo l'alternatività tra pena detentiva e pecuniaria si favoriscono quei datori di lavoro con ampia disponibilità economica, nei confronti dei quali la penalizzazione del mobbing non avrebbe funzione preventiva.

3.3. La proposta Magnalbò (n. 3255/2004)

Il terzo disegno di legge di cui si propone l'analisi è quello presentato dal senatore Magnalbò nel 2004, che riproduce e amplia il disegno di legge Eufemi del 2002²⁵⁵.

Si tratta di un progetto strutturato, composto da tre articoli: il primo fornisce la definizione della condotta di mobbing, mentre il terzo indica le conseguenze sanzionatorie; il secondo articolo invece è relativo alla tutela civile.

Questa proposta, seppur migliore delle precedenti, lascia comunque spazio alle critiche della dottrina, che la reputa altrettanto vaga e individua anche in questo caso problemi applicativi.

“Art. 1. (Definizioni e ambito di applicazione)

1. Ai fini della presente legge per mobbing s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, caratterizzati dalla violenza o persecuzione psicologica, posti in essere da una o più persone nell'ambiente di lavoro,

²⁵⁵ *Proposta di legge n. 3255*, presentata il 22 dicembre 2004, di iniziativa del Senatore Magnalbò (Alleanza Nazionale) “Norme per contrastare il fenomeno del mobbing”, che riproduce e amplia la *Proposta di legge n. 1290*, presentata il 7 marzo 2002, di iniziativa del Senatore Eufemi (UDC), “Norme generali contro la violenza psicologica nei luoghi di lavoro”.

pubblico o privato, nei confronti di altri lavoratori, sopraordinati o sottordinati, e che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità della persona, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.

2. Gli atti e i comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza o della persecuzione psicologica possono consistere in:

a) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali; d) minacce o atteggiamenti miranti a intimorire ingiustamente o avvilitare, anche in forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione; g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.”

Anche questa definizione è costituita da una parte iniziale, specificata poi, al secondo comma, da un elenco di comportamenti che possono integrare la fattispecie. Ciò che desta perplessità è il riferimento a condotte che abbiano per “oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità della persona, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale”. Come sottolineano alcuni autori²⁵⁶, tale previsione significa che le condotte di violenza e persecuzione psicologica avranno rilevanza penale solo qualora producano un degrado delle condizioni di lavoro tale da provocare un pericolo per la salute psico-fisica della vittima, per la sua dignità o per il suo avvenire professionale. Lo schema ora individuato è quello proprio dei reati di pericolo concreto, che possono ritenersi integrati solo a seguito di un giudizio prognostico positivo, di un giudizio cioè che consenta di ritenere probabile che da tali condotte derivino le lesioni indicate. Ora, i reati di pericolo sono di per sé caratterizzati da un alto livello di indeterminatezza – proprio a causa di tale giudizio prognostico – ma la situazione diventerebbe ancor più problematica alla luce del

²⁵⁶ A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 42.

genere di evento che in questo caso costituisce l'oggetto della valutazione del giudice. I problemi non riguarderanno la presenza o meno di una minaccia per la salute psicofisica e per la dignità del lavoratore, bensì creerà serie difficoltà la valutazione relativa alla compromissione dell'avvenire professionale, dal momento che è decisamente difficile affermare che un comportamento possa ledere tale tipologia di bene.

L'art. 3 del disegno di legge, come accennato, fornisce la tutela sanzionatoria. Il primo comma prevede la reclusione fino a quattro anni per “il datore di lavoro privato o chiunque nelle amministrazioni pubbliche rivesta posizione d'autorità gerarchicamente sovraordinata” che pongano in essere condotte integranti la fattispecie esplicitata dall'art. 1. Il comma terzo, invece, sanziona il *mobbing ascendente*, prevedendo la stessa pena per “chiunque, in posizione lavorativa gerarchicamente sottordinata” eserciti violenza o persecuzione psicologica ai sensi dell'art. 1 nei confronti di soggetti in posizione gerarchicamente superiore.

I restanti commi invece prevedono delle circostanze aggravanti. Sofferamoci innanzitutto sull'aggravante regolata dal comma 2, per il caso in cui il soggetto attivo sia il superiore gerarchico, e dal comma 5, per il caso in cui il mobber sia un soggetto subordinato: è previsto un aumento della pena fino a un terzo per chi “ha espressamente o tacitamente istigato altre persone del medesimo ambiente lavorativo ad attuare comportamenti riconducibili a fattispecie di mobbing, come definite all'articolo 1”, con un'ulteriore specificazione relativa al mobbing ascendente, che prevede la possibilità che il lavoratore subordinato realizzi la condotta aggravante approfittando di posizioni di potere nella struttura aziendale o all'interno di gruppi economici o organizzazioni partitiche o sindacali.

La dottrina è fortemente critica soprattutto in relazione all'utilizzo della locuzione “istigazione tacita”: se da una parte si potrebbe semplicemente trattare di un mero problema di ridondanza terminologica, indicando con tale termine la sola volontà di punire “l'istigazione in tutte le sue forme”²⁵⁷, bisogna però fare i conti con

²⁵⁷ A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 43.

il valore storico di tale concetto. Negli anni del terrorismo e delle stragi di mafia, anni di grave emergenza criminale che hanno portato all'adozione di misure forti per fronteggiare la situazione, la giurisprudenza ha fatto frequentemente ricorso proprio al concetto di istigazione o consenso tacito per estendere la responsabilità degli attentati e delle stragi anche ai mandanti morali, cioè ai vertici delle organizzazioni criminali, e non solo agli esecutori materiali. Alla luce di ciò, sembra decisamente eccessivo e fuori luogo l'utilizzo di tale locuzione per sanzionare un fenomeno che, seppur meritevole di tutela, non può assolutamente essere paragonato a una tale situazione di emergenza.

Il comma terzo, invece, prevede come ulteriore circostanza aggravante la realizzazione del cosiddetto *bossing*, quella forma di mobbing posta in essere dai soggetti in posizione apicale volta a attuare una strategia di riduzione del personale. La norma sancisce infatti l'aumento della pena fino a un terzo “qualora il giudice accerti che un'amministrazione pubblica o privata ha adottato strategie volte a provocare le dimissioni o il licenziamento di uno o più lavoratori, per ridurre o ridistribuire più facilmente il proprio personale”, accompagnata dall'eventuale interdizione dai pubblici uffici della durata di un anno.

Con il sesto comma invece, si introduce una notevole novità, prevedendo la punibilità del mobbing esterno, cioè della pressione proveniente da organizzazioni esterne all'azienda. La norma prevede infatti un aumento di pena “qualora il giudice accerti che un gruppo economico oppure un'organizzazione partitica o sindacale ha adottato strategie volte a provocare trasferimenti o dimissioni o licenziamenti di uno o più lavoratori, ovvero altre misure amministrative pregiudizievoli nei loro confronti, per esercitare potere ingiustificato tra il personale interessato”. È infatti frequente che le organizzazioni sindacali esercitino delle pressioni sui dirigenti, affinché accolgano determinate proposte, e può anche accadere che, qualora il funzionario non abbia intenzione di cedervi, si faccia ricorso a gravi minacce. Come è emerso in dottrina²⁵⁸, una previsione penale di questo tipo rappresenta un'eccessiva

²⁵⁸ C. LONGOBARDO, *Mobbing e diritto penale, un binomio possibile?*, cit., pag. 196.

ingerenza nelle dinamiche politiche del lavoro. L'azione dei sindacalisti è molto importante per mantenere un equilibrio all'interno delle aziende, per evitare che i datori di lavoro, oggettivamente dotati di un maggior potere contrattuale, possano sopraffare eccessivamente i lavoratori subordinati: proprio per questo, un documento fondamentale come lo Statuto dei lavoratori ha previsto tutele rafforzate per quei lavoratori appartenenti alle organizzazioni sindacali, per evitare l'adozione di forme di discriminazione come ritorsione per il loro operato. Spesso l'attività sindacale viene portata avanti con toni accesi e modalità forti e la previsione di un'aggravante come quello disposto dal comma 6 rischia di rendere estremamente complessa la distinzione tra l'atteggiamento duro, ma lecito, del sindacalista che tutela le posizioni dei lavoratori, e la condotta illecita di mobbing del lavoratore affiliato alle organizzazioni sindacali che vessa e minaccia il dirigente.

3.4. La proposta Turco (n. 3048/2009)

I precedenti disegni di legge hanno ricevuto un giudizio complessivamente negativo dalla dottrina. I progetti (il migliore dei quali resta indubbiamente quello del 2004) presentano gli stessi difetti: definizioni vaghe, integrate da elenchi incompleti e disarmonici, che aprirebbero la strada a pericolose forme di supplenza normativa; pene troppo blande, soprattutto se confrontate con quelle previste dalle fattispecie di reato già presenti e utilizzate per tutelare, seppur parzialmente, le vittime del mobbing; norme ridondanti e generiche; ricorso a una terminologia atecnica. Inoltre, i disegni esaminati hanno prestato scarsa attenzione al fondamentale tema della prevenzione, senza la quale la lotta al mobbing non potrebbe dirsi completa ed efficace.

Dopo anni di silenzio e disinteresse delle istituzioni per il fenomeno che stiamo analizzando, finalmente nel 2009 è stato presentato alla Camera un nuovo

disegno di legge sull'argomento, la proposta dell'onorevole Turco²⁵⁹, che giace ancora in Parlamento in attesa di essere esaminata.

A parere di chi scrive, si tratta di una proposta molto interessante, che prevede l'introduzione un nuovo articolo – il 610 *bis* – all'interno del codice penale, rubricato “*Atti di violenza o persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro*”. Il progetto è composto da dieci articoli e, oltre a comprendere la previsione del nuovo articolo del codice penale, ne fornisce la corretta interpretazione e prevede anche misure di prevenzione, nonché sanzioni disciplinari.

Sulla base del nuovo art. 610 *bis*, il reato di mobbing sarebbe integrato da

“Chiunque, nei luoghi di lavoro, si renda responsabile di atti, omissioni o comportamenti di violenza o di persecuzione psicologica, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che provochino un degrado delle condizioni di lavoro tale da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore, è punito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, a querela di parte, con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da 30.000 euro a 100.000 euro.”

L'art. 1 comma 2 del progetto fornisce la definizione degli atti di violenza o persecuzione psicologica, stabilendo che si tratta di tutti quegli atti o comportamenti, realizzati dal datore di lavoro, da superiori, da colleghi di pari grado o di grado inferiore (sanzionando quindi il mobbing in tutte le sue forme, verticale ascendente, verticale discendente e orizzontale), sia in ambito pubblico che in ambito privato, “reiterati e finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore”, che siano “idonei a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore”.

Il nuovo reato di mobbing si tratterebbe, quindi, di un reato abituale, appartenente alla classe dei reati di evento dato che è necessario che la condotta, consistente in comportamenti di violenza o persecuzione psicologica, dia luogo all'evento di “degrado delle condizioni lavorative”. Quanto all'elemento soggettivo,

²⁵⁹ *Proposta di legge n. 3048*, presentata il 15 dicembre 2009, di iniziativa del Deputato Turco (Radicali Italiani) “Introduzione dell'articolo 610 bis del codice penale e altre disposizioni per la tutela dei lavoratori contro gli atti di violenza o di persecuzione nei luoghi di lavoro (mobbing)”.

dalla lettera del testo potrebbe sembrare apparentemente un reato a dolo generico, ma analizzando le nozioni presenti nella proposta di legge, lo si può qualificare più correttamente come dolo specifico. Infatti, l'art. 1 comma 2 del disegno di legge definisce la locuzione “atti di violenza e persecuzione psicologica” come quel comportamento “reiterato e finalizzato a danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore”, recuperando così i tratti del dolo specifico.

Per quanto riguarda l'impianto sanzionatorio, il reato è punibile a querela di parte ed è prevista la reclusione da 3 a 6 anni e la multa da 30.000 a 100.000 euro. Sebbene la previsione di una pena minima di 3 anni sembri decisamente eccessiva, a parere di chi scrive è apprezzabile l'innalzamento della pena massima rispetto a quanto statuito dai precedenti disegni di legge: pene massime troppo ridotte avrebbero potuto portare all'applicazione di altri reati, già in precedenza utilizzati come copertura penale del mobbing e caratterizzati da pene più aspre, rendendo quasi superflua quindi la creazione di un reato *ad hoc*. Tale sanzione si applicherà solo ed esclusivamente nel caso in cui il fatto non costituisca un reato più grave.

L'art. 610 *bis* prevede poi due aggravanti. Il primo, disciplinato dal primo comma, stabilisce un aumento della pena corrispondente a un terzo nel caso in cui la condotta sia posta in essere dal superiore gerarchico ovvero “in accordo con più persone appartenenti al medesimo ambiente di lavoro o alla medesima amministrazione dello Stato”, ritenendo quindi più grave il mobbing verticale discendente, cioè quello realizzato ai danni dei lavoratori dipendenti per opera dei loro dirigenti. La seconda circostanza aggravante è prevista dal terzo comma e introduce una novità, raddoppiando le pene stabilite dai primi due commi qualora la condotta illecita sia realizzata da un soggetto appartenente alle Forze armate o alle Forze di Polizia. Trovo tale previsione molto interessante e appropriata dato che, alla luce di studi di settore ma anche viste le frequenti notizie di cronaca²⁶⁰, il mobbing è

²⁶⁰ F. ANGELI, M. MENSURATI, *Denuncia shock: "Pestaggi e soprusi nella caserma dei Nocs"*, La Repubblica, 14 settembre 2011. L'articolo riporta la notizia della scoperta di un sistema di violente aggressioni e soprusi perpetrati dagli ufficiali dei NOCS ai danni degli agenti, nella caserma romana di Spinaceto. Si tratta di un sistema di violenze reiterate e folli, denunciate alla Procura da un agente che racconta come *"l'incubo comincia la sera. Quando gli esterni e i civili tornano a*

un fenomeno molto diffuso nel settore delle forze armate. Il problema è che in questo ambiente vige chiaramente un'impostazione di stampo gerarchico, i rapporti sono caratterizzati dal rispetto di una ferrea disciplina e non sono affatto rari i casi di nonnismo, che possono causare anche conseguenze gravissime come lesioni irreparabili o il suicidio della vittima. L'omertà che vige all'interno del sistema e il timore di ritorsioni ancora più gravi fanno sì che tali problemi non emergano e che le vittime non trovino il coraggio di denunciare le aggressioni. È giusto quindi prevedere una fattispecie espressamente dedicata a questa sfaccettatura del fenomeno, ma sarebbe ancor più importante, a mio parere, assicurare una tutela effettiva ed efficace al fenomeno mobbing, il cui punto di partenza potrebbe proprio essere l'analisi di questa importante proposta di legge, che giace in Parlamento da quasi tre anni in attesa di essere esaminata.

Il quarto comma dell'art. 610 *bis* prevede poi l'applicazione dei reati ex art. 575 c.p. e seguenti qualora dalla condotta di violenze e persecuzioni psicologiche derivino la morte o il suicidio della vittima.

Un profilo critico riguarda il sesto comma dell'art.1:

“Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano anche ai giudizi che alla data di entrata in vigore della medesima legge non sono ancora stati conclusi per i quali non è stata depositata la sentenza pronunciata dal giudice, per i quali la sentenza del giudice non è passata in giudicato, per i quali non sono decorsi i termini di prescrizione o di decadenza per l'azione in sede civile di cui all'articolo 2946 del codice civile ovvero quelli di cui all'articolo 157 del codice penale.”

La norma in questione ha tutta l'aria di prevedere un meccanismo di retroattività che, com'è noto, se applicato a una nuova incriminazione viola l'art. 25 della Costituzione, secondo il quale “nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso”. A mio parere, sarebbe

casa e dentro restano le quaranta teste di cuoio, come intrappolate, ostaggio di una decina di ufficiali fuori controllo che nel tempo hanno imposto con botte e sevizie e minacce di morte un regime parallelo, alternativo a quello ufficiale. Ma tollerato.”

opportuno eliminare questa previsione o per lo meno limitarne l'applicazione a quelle disposizioni del decreto legge che siano di natura extrapenale.

4. Le soluzioni alternative

4.1. Il modello ingiunzionale

In dottrina è stata proposta la possibilità di garantire la tutela delle vittime del mobbing attraverso il ricorso ad un modello ingiunzionale²⁶¹.

L'autore che propone tale soluzione si dichiara innanzitutto contrario all'adozione di un reato *ad hoc* per il mobbing. Sorgerebbero infatti i già ricordati problemi relativi all'individuazione della fattispecie, dato che, come sappiamo, il mobbing può essere realizzato non solo attraverso condotte illecite, ma anche tramite condotte di per sé lecite o casomai integranti illeciti di tipo civile o giuslavoristico. Di conseguenza, il disvalore della fattispecie viene ricondotto alla finalità che anima il mobber: una finalità discriminatoria, vessatoria, espulsiva. Alla luce di una condotta integrata da fatti leciti, il disvalore emerge dal fatto che tali comportamenti vengono posti in essere solo nei confronti di alcuni lavoratori, mentre altri, nonostante si trovino nelle stesse condizioni, ne vengano esentati. Ideare però una fattispecie di reato così fortemente basata sulle finalità che animano l'agente rischia di incentrare tutto il disvalore del fatto su componenti soggettive, tralasciando il necessario aspetto oggettivo richiesto nella creazione di una norma incriminatrice. Infine, la creazione di una norma *ad hoc*, a tutela dell'incolumità dei lavoratori, risulterebbe facilmente un duplicato delle norme già esistenti, rischiando di creare problematiche interferenze.

La ragione principale che porta l'autore a dichiararsi contrario a un futuro reato di mobbing sta però nella necessità di tutelare la relazione lavorativa. Il

²⁶¹ R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, in *Diritto penale e processo*, 1/2012.

lavoratore mobbizzato, infatti, denota chiaramente un interesse a mantenere in esistenza il rapporto di lavoro, dato che, in caso contrario, avrebbe già da tempo troncato la relazione, presentando le dimissioni. Inoltre, possiamo affermare quasi con certezza che un lavoratore vessato ha come obiettivo la cessazione delle persecuzioni, ambendo a riconquistare un ambiente di lavoro sereno che gli permetta quindi di non dover rinunciare al posto di lavoro e di non dover affrontare i problemi che deriverebbero dalla perdita dello stesso. Orbene, l'ideazione di un reato di mobbing avrebbe un impatto molto negativo sul rapporto di lavoro e porterebbe, nella maggior parte dei casi, alla rottura della relazione stessa.

La proposta è quindi quella di bandire il diritto penale per dar spazio a strumenti che preservino la relazione anziché distruggerla, per recuperarlo poi come norma di chiusura del sistema. Si teorizza infatti un “percorso riconciliativo diretto a ricomporre il legame che si è deteriorato” oppure, qualora una conciliazione si prospetti impossibile, il ricorso a modelli ingiunzionali. Questa interessante soluzione suggerisce di affidarsi al giudice che, analizzando il caso concreto, emetterà nei confronti degli autori delle vessazioni ordini di fare o di non fare; qualora tali ordini venissero disattesi, interverrà una sanzione penale. In questo modo, il diritto penale è posto a tutela del provvedimento emesso dal giudice, fungendo appunto da norma di chiusura del sistema.

Il modello di tale soluzione può essere dato da due strumenti di tipo ingiunzionale già presenti nel nostro ordinamento: la misura cautelare dell'allontanamento dalla casa familiare e il procedimento di ammonimento previsto per l'autore di stalking.

Nel primo caso, si tratta di una misura cautelare disciplinata dall'articolo 282 *bis* c.p.p., inserito nel codice dalla legge 154/2004, che prevede la possibilità che il giudice imponga all'imputato di allontanarsi immediatamente dalla casa familiare, oppure di non farvi rientro, e di non accedervi in assenza dell'autorizzazione del giudice stesso. La misura può interessare anche altri luoghi, diversi dalla casa familiare ma comunque frequentati dalla persona offesa, come il posto di lavoro o il domicilio dei congiunti di questa. È una misura istituita per lo più a tutela della

vittime dei reati di violazione degli obblighi di assistenza familiare (art. 570 c.p.), abuso dei messi di correzione o di disciplina (art. 571 c.p.), prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.), pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.), pornografia virtuale (art. 600 *quater* c.p.), violenza sessuale (art. 609 *bis* c.p.), circostanze aggravanti (art. 609 *ter* c.p.), atti sessuali con minorenni (art. 609 *quater* c.p.), corruzione di minorenni (art. 609 *quinquies* c.p.), violenza sessuale di gruppo (art. 609 *octies* c.p.), dato che qualora si proceda in danno di uno di questi delitti si può prescindere dai limiti edittali normalmente previsti per le misure cautelari personali. Con questa normativa si introduce finalmente uno strumento capace di evitare che, nelle more del procedimento penale, anche in assenza di valide e specifiche esigenze cautelari che giustificano la più grave misura della custodia in carcere, la persona sottoposta ad indagini per delitti commessi contro i componenti del nucleo familiare protragga la propria condotta criminosa, magari intimidendo le vittime degli abusi.

Il secondo strumento è l'ammonimento emesso dal questore nei confronti dello stalker. Tale misura è introdotta dall'art. 8 del D.L. 11/2009²⁶², lo stesso decreto che inserisce il reato di stalking, e prevede che, finché non è presentata querela per il reato ex art. 612 *bis* “la persona offesa può esporre i fatti all'autorità di pubblica sicurezza avanzando richiesta al questore di ammonimento nei confronti dell'autore della condotta”. Il questore, una volta acquisite informazioni dagli organi investigativi e sentite le persone informate sui fatti, “ammonisce oralmente” il presunto autore delle persecuzioni, “invitandolo a tenere una condotta conforme alla legge”. Se il soggetto, nonostante l'ammonimento, persevera nella condotta illecita al punto da indurre la vittima a presentare querela, ciò costituirà un'aggravante del reato di stalking.

Un modello ingiunzionale di questo genere, che prevede quindi l'adozione da parte del giudice di un provvedimento che, alla luce della situazione concreta, imponga o vieti al mobber determinati comportamenti e che, se non rispettato, dia

²⁶² Decreto Legge 23 febbraio 2009, n. 11, *Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori*, coordinato con la legge di conversione 23 aprile 2009, n. 38 .

luogo a una sanzione penale, permette di superare la quasi totalità dei punti critici relativi al problema della tutela penale del mobbing. *In primis*, si risolverebbe il problema della difficoltà di tipizzazione del fatto: adottando questo modello non sarà necessaria una definizione di mobbing, ma sarà il giudice che, alla luce della ricostruzione effettuata dalla vittima, valuterà il disvalore delle condotte e adotterà delle soluzioni opportune. In questo modo, inoltre, si salvaguarderebbero i principi di sussidiarietà e proporzione, dato che il diritto penale interverrebbe solo come *extrema ratio*, quando cioè la modalità ingiunzionale non dia frutti, manifestando quindi un livello di gravità crescente. L'adozione di questa soluzione permetterebbe poi di tutelare l'interesse della vittima al mantenimento della relazione lavorativa e di dare una copertura a tutte le ipotesi di mobbing, orizzontale e verticale, ascendente e discendente, pubblico e privato. Si tratterebbe insomma di uno strumento flessibile e dinamico, in grado di modellarsi a seconda delle caratteristiche del caso concreto, perfetto quindi per affrontare un fenomeno articolato e sfuggente come il mobbing.

4.2. La responsabilità amministrativa da reato

Un'altra soluzione riguarda la possibilità di ricorrere alla responsabilità amministrativa da reato²⁶³. Analizziamo passo per passo il ragionamento che ha portato all'ideazione di questa proposta.

Innanzitutto, viene effettuata una distinzione tra mobbing politico e mobbing non politico: in quest'ultimo caso, non c'è una ragione che spinge il mobber a realizzare le vessazioni, è il mobbing stesso a fare da scopo, come suggerisce Ege²⁶⁴, e si tratta per lo più di persecuzioni dovute alla noia o alla mera cattiveria degli esecutori. Il mobbing politico, invece, è quello che persegue determinati fini – potremmo dire una “politica aziendale” – che possono consistere nel terrorizzare i

²⁶³ Questa soluzione è suggerita da A. SZEGO nel suo saggio sull'argomento, intitolato *Mobbing e diritto penale*, Jovene editore, Napoli, 2007.

²⁶⁴ H. EGE, *Mobbing, conoscerlo per vincerlo*. Franco Angeli Editore, Bologna, 2002, pag. 55.

dipendenti per portarli ad accettare lavori umilianti e degradanti oppure portarli allo stremo e far loro rassegnare le dimissioni, in attuazione di una strategia di riduzione del personale o allo scopo di liberarsi di soggetti “scomodi”.

Mentre per il mobbing non politico si ritengono sufficienti ed adeguati gli strumenti già presenti nel nostro ordinamento, e cioè l'elenco di reati analizzati nei capitoli precedenti e la legislazione antidiscriminatoria, per il mobbing politico le soluzioni offerte dal diritto penale esistente non sono adatte. Infatti, “le vigenti disposizioni penali si rivelano incapaci di riflettere le peculiarità di un conflitto che, da un lato, va al di là della 'normale' violenza che caratterizza la relazione tra 'perverso' e vittima e, dall'altro, supera per intensità la fisiologica contrapposizione tra datore di lavoro e lavoratore”²⁶⁵.

A questo punto, ci si potrebbe orientare verso la creazione di una norma penale *ad hoc*, ma si tratta di una soluzione non condivisa dagli ideatori della teoria che stiamo analizzando. La previsione di un reato di mobbing, infatti, porterebbe ad affrontare continue difficoltà. Il primo ostacolo è rappresentato dal principio di sussidiarietà, che postula il ricorso al diritto penale solo come *extrema ratio*, subordinando l'intervento della pena alla verifica dell'inefficacia degli altri strumenti di tutela meno invasivi. Nel caso del mobbing il dibattito è ancora aperto e non si può affermare con certezza l'inopportunità di una tutela di stampo civilistico, soprattutto alla luce della tesi, esposta in dottrina, che riconosce un importante ruolo di prevenzione e retribuzione al risarcimento del danno patrimoniale.

Un secondo problema riguarda l'effettività di un reato specifico per il mobbing, cioè la capacità di “orientare la condotta dei mobbers più efficacemente di quanto non facciano le norme penali già esistenti”²⁶⁶. Secondo questa parte di dottrina, un reato di mobbing sarebbe pienamente inefficace e rientrerebbe a pieno titolo nella “legislazione simbolica”²⁶⁷, comprensiva delle leggi “emotivo-conflittuali”, che non risolvono un problema sociale ma si limitano a canalizzare i

²⁶⁵ A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 66.

²⁶⁶ *Ult. op. cit.*, pag. 70.

²⁶⁷ *Cfr.* nota n. 241.

conflitti ad esso legati attraverso il ricorso emotivo alla pena, e delle leggi di “appello morale”, che attraverso la minaccia della pena mirano a far scaturire campagne di moralizzazione. A sostegno di questa tesi si evidenzia come, nella maggior parte dei progetti di legge in materia di mobbing, si giustifichi la necessità di un intervento penale alla luce di ragioni etiche e di giustizia. Ora, una norma incriminatrice adottata sulla base di queste motivazioni “moralistiche” e non fondata su effettive e provate esigenze, rischia non solo di essere inefficace, ma anche dannosa, aprendo la strada a ingerenze creative da parte del giudice o creando confusione a causa della somiglianza con altre fattispecie di reato.

In ultima analisi, anche qualora i primi due ostacoli venissero superati, rimarrebbe il problema legato all'individuazione della condotta mobbizzante, ampiamente analizzato nei paragrafi precedenti. Anche questo autore, infatti, riconosce i problemi derivanti dalla tipizzazione di un fenomeno che si estrinseca attraverso condotte disparate, lecite e illecite, il cui disvalore è espresso dalla finalità persecutoria che anima i responsabili delle stesse. Si richiama il problematico schema del “reato a dolo specifico con condotta neutra”, ovvero quel reato in cui è l'elemento soggettivo, cioè il fine perseguito, a dare rilevanza penale a una condotta sostanzialmente priva di disvalore. Un ipotetico reato di mobbing, infatti, sarebbe costituito da condotte vessatorie di scarso valore offensivo, accompagnate dal fine vessatorio e persecutorio, che manifesterebbe quindi il disvalore della fattispecie.

È alla luce di queste considerazioni, dalle quali emerge l'inadeguatezza del diritto penale classico, che viene proposta una soluzione originale: il ricorso alla responsabilità amministrativa da reato. Come abbiamo visto infatti, il mobbing politico è frutto di una strategia aziendale e consente all'azienda stessa di trarne un (apparente) vantaggio, consistente nell'aumento dei profitti, nell'incremento della produttività o nella riduzione delle spese, a seconda che le vessazioni portino all'imposizione di un carico abnorme di lavoro, all'accettazione di trattamenti salariali inferiori al dovuto o alle dimissioni dei lavoratori, che risparmiano al datore di lavoro il lungo e complesso iter previsto per la riduzione del personale. A questo

punto, dato che la strategia vessatoria trova origine nell'azienda e porta vantaggi alla stessa, sembrerebbe opportuno ricorrere a uno strumento che sanzioni l'ente stesso.

Facciamo ora un breve *excursus* sulle caratteristiche di questa particolare responsabilità. La responsabilità amministrativa da reato viene introdotta dal D.Lgs 231/2001, sulla base della legge delega 300/2000²⁶⁸ e sorge in capo all'ente qualora uno dei soggetti indicati dalla norma ponga in essere un reato, appartenente al novero di quelli elencati dal decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Tale responsabilità è quindi chiaramente esclusa nel caso in cui i soggetti in questione realizzino il reato per il solo interesse proprio o di altri. Quanto all'individuazione delle persone fisiche, la norma indica due diverse categorie: i soggetti in posizione apicale²⁶⁹ e i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi. Questa distinzione è molto importante perché, a seconda dell'appartenenza della persona fisica responsabile del reato a una o all'altra categoria, saranno richiesti determinati presupposti per far sorgere la responsabilità in capo all'ente. Nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto sottoposto a direzione e vigilanza, l'ente sarà responsabile quando “la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi”, quando cioè non ha ottemperato agli obblighi di prevenzione e protezione dai rischi, con particolare riferimento al rischio di commissione di reati da parte dei soggetti interni all'azienda. La responsabilità è infatti esclusa nel caso in cui l'ente ha adottato, in precedenza, un modello “di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”: in questa situazione, infatti, non vi è una colpa di organizzazione, dato che il reato si è verificato a prescindere dalle cautele prese.

Invece, nell'ipotesi in cui il reo sia un soggetto in posizione apicale, interverrà un'inversione dell'onere della prova: qualora il reato sia commesso nell'interesse o a

²⁶⁸ Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”.

²⁶⁹ Per soggetti in posizione apicale si intendono “le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (art. 5, d.lgs. 231/2001).

vantaggio dell'ente, sarà l'ente stesso a dover dimostrare l'assenza di una “colpa di organizzazione”, provando quindi che il reato si sia verificato nonostante l'adozione di efficaci modelli preventivi, idonei ad evitare la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi, oppure eludendo fraudolentemente tali modelli.

L'impianto del decreto 231/2000 ha come scopo l'adozione da parte degli enti di efficaci modelli di prevenzione dai reati: l'adozione di tali sistemi preventivi permetterà di escludere una sua responsabilità in caso di reati commessi dai dipendenti, mentre in caso contrario l'ente andrà incontro a gravi sanzioni.

L'applicazione di questo schema al fenomeno del mobbing si basa sul fatto che nel caso di mobbing politico, gli illeciti posti in essere dai datori di lavoro o dai loro preposti sono comunque realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'azienda a cui appartengono. I soggetti in posizione apicale, infatti, esprimono la filosofia dell'ente di cui fanno parte; i soggetti subordinati, invece, seguono gli ordini impartiti dai vertici. In questi casi, il mobbing è “espressione della filosofia dell'impresa o della sua cattiva organizzazione”²⁷⁰ e, finché non saranno adottate delle misure di prevenzione che impediscano o limitino la diffusione di tali fenomeni, è giusto che sia l'ente stesso il responsabile.

All'epoca in cui venne formulata questa tesi, il D.Lgs 231/2001 non contemplava ancora reati ai quali si potesse ricondurre il mobbing. La sua formulazione originaria, infatti, comprendeva un elenco molto limitato di reati, tra i quali rientravano delitti contro la pubblica amministrazione, delitti con finalità di terrorismo o eversione, reati societari, etc. Dall'analisi della legge delega invece, si evince come il progetto originario dovesse contemplare anche fattispecie a tutela dell'ambiente e della sicurezza dei lavoratori, rimaste inspiegabilmente escluse dal decreto finale. La riflessione conclusiva dell'autrice di tale tesi riguarda la possibilità, in ottemperanza al progetto iniziale, di estendere la tutela anche alla sicurezza sul lavoro, categoria nella quale potrebbe rientrare il mobbing.

²⁷⁰ A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pag. 82.

Recentemente, è stata effettivamente apportata la tanto auspicata modifica: l'art. 300 del D.Lgs. 81/2008²⁷¹ afferma la responsabilità amministrativa da reato anche in relazione alla commissione di reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commesse con la violazione della normativa di prevenzione degli infortuni sul lavoro. In merito a questa riforma vi sono, in dottrina, opinioni contrastanti²⁷². Una prima tesi sostiene la diretta applicabilità delle norme del D.Lgs 231/2001 ai reati ex art. 589 e 590 c.p., sulla base di un'interpretazione autentica del pensiero del legislatore, che ha inserito tali reati tra quelli suscettibili di responsabilità amministrativa da reato, e sulla base del principio di responsabilità oggettiva, per il quale un ente è sempre responsabile dei reati realizzati a seguito della mancata applicazione dei modelli organizzativi di prevenzione. Una seconda tesi, invece, è contraria all'applicazione dello schema della responsabilità amministrativa da reato ai reati colposi, sostenendone l'incompatibilità. Dall'analisi dell'art. 5 del D.Lgs 231/2001, che richiede, affinché sussista la responsabilità dell'ente, che il reato sia realizzato a suo interesse o vantaggio, i sostenitori di questa tesi deducono la necessaria presenza del dolo nel reato che potrebbe fondare tale tipo di responsabilità, aggiungendo che solo un reato doloso, e non certo uno colposo, possa essere commesso “nell'interesse o a vantaggio” dell'ente. Inoltre, aggiungono che la morte o la lesione cagionata a un lavoratore, causate dall'inosservanza della legislazione antinfortunistica, non possano mai essere considerate vantaggiose per l'ente.

Una terza tesi, infine, si oppone alla non applicazione delle norme del D.Lgs 231/2001 ai reati ex art. 589 e 590 c.p., dato che contrasterebbe con il dettato normativo dei decreti che prevedono espressamente l'inclusione di tali reati nel novero di quelli che cagionano tale tipo di responsabilità in capo agli enti, e inoltre afferma che la violazione di tali articoli possa ben costituire un vantaggio per l'ente, in quanto la mancata adozione delle misure di prevenzione comporta un risparmio

²⁷¹ Art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 introduce l'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2008.

²⁷² L'analisi delle varie tesi dottrinali è offerta da G. Benedetti, *I presupposti della responsabilità da reato degli enti per violazioni della sicurezza sul lavoro*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 8-9/2010, pag. 454 ss.

economico. Inoltre è possibile applicare anche le circostanze aggravanti della colpa cosciente (ex art. 61 comma 1 n. 3 c.p.) e dell'abuso di fiducia (ex art. 61 comma 1 n. 11). Quanto alla prima circostanza, si ha colpa cosciente quando “l'agente si rappresenta il possibile verificarsi di un evento, ma ritiene per colpa che non si realizzerà nel caso concreto, e ciò in quanto, per leggerezza, sottovaluta la probabilità del verificarsi dell'evento ovvero sopravvaluta le proprie capacità di evitarlo”²⁷³. Nel caso specifico, ciò accade quando il datore di lavoro pur rendendosi conto della necessità di adottare misure di sicurezza che eliminino o riducano ai minimi termini il rischio di infortuni, decida di non applicarle, confidando nella possibilità di evitare danni ricorrendo alla propria capacità organizzativa. Proprio questa situazione psicologica viene considerata il fondamento della responsabilità dell'ente ex art. 25 *septies* del citato decreto: il vantaggio per l'ente consisterebbe proprio nel risparmio economico derivante dalla mancata adozione delle misure di sicurezza, che può di conseguenza permettere all'ente stesso di adottare prezzi molto competitivi sul mercato, a discapito dei concorrenti che invece abbiano affrontato gli oneri della messa in sicurezza. La seconda aggravante riguarda l'abuso della relazione di fiducia che sorge in presenza di un rapporto di lavoro: si può affermare che il datore di lavoro che realizza uno dei suddetti reati colposi abbia abusato della fiducia del proprio dipendente.

Di recente, la giurisprudenza ha fatto applicazione della disciplina della responsabilità amministrativa da reato in casi di omicidio o lesioni colpose derivati da infortuni sul lavoro. Le sentenze più eclatanti sono sicuramente quelle relative alla vicenda Truck Center e alla vicenda ThyssenKrupp. Il primo caso riguarda un incidente verificatosi in un autorimessa di Molfetta, dove le esalazioni tossiche provenienti da una cisterna in corso di bonifica hanno causato la morte di quattro operai e il grave ferimento di un quinto. Per l'incidente il Tribunale²⁷⁴ ha condannato ai sensi degli art. 589 e 590 c.p., aggravati dalla violazione delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro, i responsabili dell'accaduto, oltre ad aver

²⁷³ G. MARINUCCI – E. DOLCINI, *Manuale di diritto penale. Parte generale*, cit., pag. 255.

²⁷⁴ Tribunale di Trani, sez. Molfetta, sentenza 26 ottobre 2009.

applicato le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 alle tre società coinvolte, condannandole a pesanti risarcimenti. La seconda vicenda riguarda invece la morte di sette operai, causata da un tremendo rogo sviluppatosi nell'acciaieria torinese. In questo caso, il Tribunale²⁷⁵ ha affermato la responsabilità dei vertici dell'azienda per omicidio colposo e conseguentemente ha condannato la società ThyssenKrupp alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

A parere di chi scrive, se l'idea di attribuire una responsabilità all'ente in presenza di mobbing politico appare decisamente condivisibile, la mancanza di un reato di mobbing riporta la situazione al punto di partenza. Il sistema disegnato dal D.Lgs. 231/2001 è applicabile infatti solo qualora vengano realizzati determinati reati e l'assenza tra questi di una fattispecie alla quale ricondurre il mobbing rende il progetto inattuabile; l'aggiunta dei reati di omicidio e lesioni colpose, poi, potrebbe forse risultare utile solo in casi specifici – e molto gravi – di mobbing, ferme restando le problematiche originate da questa fattispecie di reato, affrontate nei precedenti capitoli²⁷⁶. Di conseguenza, se le fattispecie esistenti non forniscono, come analizzato in precedenza, una tutela efficace al mobbing di tipo politico, l'unico modo per poter applicare questo schema al fenomeno in questione sarebbe quello di introdurre, dapprima nell'ordinamento e in seguito nell'elenco presente nella norma, un reato che colpisca direttamente le vessazioni sul lavoro. Inutile dire che siamo di fronte a un terribile circolo vizioso.

²⁷⁵ Corte d'Assise di Torino, sentenza 15 aprile 2001.

²⁷⁶ *Cfr.* cap. II, par. 5, soprattutto in merito ai dubbi sulla riconducibilità del mobbing tra le “malattie” causate dalla condotta di lesioni nonché sulla difficile prova del nesso causale.

CAPITOLO IV

PROSPETTIVE DI COMPARAZIONE

SOMMARIO: 1. Mobbing e Unione Europea – 2. Svezia, lo stato precursore. - 3. La Francia e il reato di *harcèlement moral*. - 3.1. La fattispecie di *harcèlement moral*. - 3.2. L'*harcèlement moral* nel *Code du Travail*. - 3.3. *Harcèlement sexuel*, *harcèlement moral* e questioni di costituzionalità. - 4. Gli ordinamenti di *common law*: Stati Uniti d'America e Regno Unito. - 4.1. Stati Uniti d'America. - 4.2. Regno Unito. - 5. Spagna. - 6. Germania.

In questo capitolo conclusivo, getteremo uno sguardo al panorama comparatistico, europeo ed extraeuropeo. Innanzitutto, analizzeremo la posizione dell'Unione Europea in merito alle vessazioni sul lavoro, per poi soffermarci sulla Svezia, la prima nazione ad aver emanato una legge relativa al mobbing. In seguito, ci occuperemo del sistema francese, il primo ad avere introdotto un apposito reato per sanzionare il mobbing, il cosiddetto *harcèlement moral*. Infine, studieremo come affrontano questo problema i paesi di *common law* (Usa e Regno Unito), la Spagna e la Germania.

1. Mobbing e Unione Europea

All'interno dell'ordinamento comunitario esistono molti principi sui quali possa fondarsi una strategia di lotta al mobbing.

La Carta di Nizza del 2000²⁷⁷, che elenca i diritti fondamentali dell'Unione Europea, riconosce infatti il diritto all'inviolabilità e al rispetto della dignità umana (art. 1), il diritto all'integrità psico-fisica della persona (art. 3), la libertà professionale e il diritto al lavoro (art. 15) e infine il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque,

²⁷⁷ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Nizza, 18 dicembre 2000 (2000/C 364/01).

cioè sane, sicure e dignitose (art. 31). Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), inoltre, all'articolo 151 pone come obiettivi dell'Unione “la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione”²⁷⁸.

Negli ultimi anni però c'è stata una sensibilizzazione nei confronti del mobbing che ha portato a ritenere insufficienti tali norme di principio, rendendo manifesta la necessità di una normativa più stringente. Tale incremento di interesse è dovuto agli allarmanti dati statistici raccolti dalla Fondazione di Dublino, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro: questo sondaggio ha dimostrato come l'8% dei lavoratori europei sia stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, sebbene si possa ritenere che si tratti di un dato sottostimato. Inoltre, all'interno dell'Unione, l'aumento di attenzione sull'argomento è causato anche dall'insorgenza di nuovi rischi per la salute e la sicurezza, legati a una profonda rivoluzione del mondo del lavoro basata su flessibilità e precarietà, nonché all'impegno costante delle istituzioni comunitarie per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

L'incremento dell'attenzione comunitaria nei confronti del mobbing ha portato all'adozione di una Risoluzione del Parlamento europeo, intitolata “Mobbing sul posto di lavoro”²⁷⁹. Con questo documento le istituzioni comunitarie rilevano come vi sia un'ampia diversità nell'approccio dei vari stati membri in relazione al fenomeno in questione, dovuta alla maggiore sensibilizzazione presente in alcune nazioni e alla differenza dei sistemi culturali e sociali. Sottolineano inoltre come le vessazioni sul lavoro abbiano conseguenze deleterie non solo per i lavoratori, incrementando l'ansia e lo stress sul posto di lavoro, ma anche per i datori di lavoro,

²⁷⁸ Versione consolidata del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, TFUE, 30 ottobre 2010. L'art. 151 corrisponde all'art. 136 del precedente Trattato CE.

²⁷⁹ Risoluzione del Parlamento Europeo n. A5-0283, 20 settembre 2001, “Harassment at the workplace” (2001/2339).

dato che provocano assenteismo e riduzione della produttività dei lavoratori nonché la necessità di erogare indennità per i dipendenti licenziati.

Di conseguenza, il Parlamento richiama gli stati membri affinché tutti adottino – o integrino qualora sia già presente – una legislazione ad hoc per combattere il fenomeno dell'*harassment at workplace*, individuandone una definizione standardizzata che possa finalmente essere riconosciuta a livello europeo. Raccomanda inoltre che le parti sociali, i poteri pubblici e le imprese adottino misure di prevenzione idonee a creare un ambiente di lavoro sano e sereno, nonché individuino una struttura di sostegno e aiuto per le vittime del mobbing.

A questa risoluzione segue una comunicazione della Commissione dell'Unione Europea²⁸⁰, che ha sostanzialmente ripreso le linee guida in materia di salute e benessere sul luogo di lavoro individuate dal documento parlamentare.

La risoluzione parlamentare però, a causa del suo carattere non precettivo, non è stata accolta dalla maggior parte degli stati membri, che si trovano tutt'ora privi di una legislazione specifica per il fenomeno del mobbing. È proprio per questa ragione che si auspica l'intervento di una direttiva specifica, che quindi obblighi gli stati a dotarsi di una legislazione puntuale e uniforme.

2. Svezia, lo stato precursore

La Svezia è stato il primo paese europeo ad adottare una legislazione in materia di mobbing. Nel 1993, infatti, il *National Board of Occupational Safety and Health* (L'Ente Nazionale per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro) ha emanato un'ordinanza in materia di mobbing, rubricata "*Ordinance of the Swedish National*

²⁸⁰ Comunicazione della Commissione dell'Unione Europea, emessa in data 11 marzo 2002 e intitolata "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006".

*Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at work*²⁸¹.

L'adozione di tale ordinanza è dovuta anche alla presenza nello stato scandinavo di importanti movimenti contro il mobbing, sorti a seguito dell'opera dello psicologo Heinz Leymann, che per primo pubblicò degli studi sull'argomento all'inizio degli anni ottanta.

L'*Ordinance on Victimization at Work* non fornisce una disciplina puntuale del mobbing, né tantomeno sancisce una precisa responsabilità del mobber, ma offre invece una panoramica del fenomeno, indicando le conseguenze che ne possono derivare e i rimedi che possono essere adottati. Pur rimanendo vaga in termini giuridici, tale ordinanza è molto importante perché rappresenta la prima legislazione sull'argomento, sottolineandone l'importanza e incrementando il dibattito su tale fenomeno.

Il maggior pregio di tale documento è senz'altro l'aver fornito per la prima volta una definizione legale del mobbing (qui chiamato *Victimization*); la prima sezione dell'ordinanza sancisce infatti che “per persecuzione si intendono ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare l'allontanamento di questi lavoratori dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro”²⁸². Nelle sezioni successive, si sottolinea l'importanza della prevenzione, stabilendo che il datore di lavoro ha l'obbligo di istituire misure di prevenzione adeguate. Inoltre, non appena si verifichi un caso di *victimization at work*, il titolare del rapporto di lavoro ne deve essere informato e deve indagare per accertare se la causa di tale fenomeno possa individuarsi nel modello di organizzazione del lavoro, dovendo – in caso di risposta affermativa –

²⁸¹ “*Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at work*” emanata il 21 settembre 1993 dal *National Board of Occupational Safety and Health* (scaricabile da <http://www.av.se/english/legislation/afs/eng9317.pdf>). D'ora in poi ci riferiremo a tale documento con l'abbreviazione “*Ordinance on Victimization at Work*”.

²⁸² “By victimization is meant recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community”.

apportare le opportune modifiche. Da ultimo, si afferma la necessità di fornire immediato aiuto e supporto ai lavoratori vessati.

L'ordinanza in analisi è accompagnata da un altro documento, intitolato *General Recommendations on the Implementation of the Provisions*, che fornisce linee guida per l'interpretazione dell'*Ordinance on Victimization at Work*, nonché ulteriori approfondimenti sull'argomento. Queste raccomandazioni indicano quali possono essere le conseguenze del mobbing sia per i singoli lavoratori (alto livello di stress, disturbi psichici, abusi di sostanze, disturbi del sonno, perdita di autostima, ansia, depressioni o sindromi maniacali, etc.) sia per l'intero gruppo di lavoro (riduzione della produttività e dell'efficienza, generale senso di insicurezza, alto tasso di assenteismo, forte turnover, generali sintomi di insoddisfazione, etc.); forniscono inoltre un elenco delle possibili forme in cui si manifesta il mobbing nonché dei rimedi e delle misure di prevenzione che possono essere adottate.

3. La Francia e il reato di *harcèlement moral*

Nel 2002 la Francia adotta la *Loi de modernisation sociale*²⁸³, che introduce il reato di *harcèlement moral* (molestie morali) nel *Code Pénal*, oltre a integrare anche numerose disposizioni del *Code du Travail*.

Nell'ordinamento francese, quindi, la disciplina delle molestie morali corre su un doppio binario, essendo sanzionata sia in ambito civile, nel codice del lavoro, sia con un apposito reato introdotto nel codice penale. La definizione adottata nei due codici è praticamente la stessa²⁸⁴, ma vi è una notevole differenza nella sanzione che

²⁸³ Legge 17 gennaio 2002, n. 73, detta *Loi de modernisation sociale*.

²⁸⁴ Art. 122-49 alinéa 1 *Code du Travail*: “Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel”.

Art. 222-33-2 *Code Pénal*: “Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet o pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 d'amende”

la accompagna: il *Code du Travail* prevede infatti che la condotta di molestie morali sia punita alternativamente con un anno di reclusione o con 3750 euro di multa, mentre il *Code Pènal* prevede l'applicazione congiunta della reclusione, sempre nella misura di un anno, e della multa, del valore di 15.000 euro²⁸⁵. Questa distinzione è data dal diverso ambito di applicazione delle due norme: la norma giuslavoristica ha infatti una portata più ristretta, applicandosi solo a quei soggetti che ricoprono la qualifica di lavoratore subordinato, escludendo quindi dalla sua applicazione le forme di mobbing verticale ascendente, cioè quelle vessazioni perpetrate dal lavoratore subordinato ai danni del suo superiore; la norma penale invece non presenta questo limite ed è perciò applicabile a tutte le tipologie di mobbing. La legge di modernizzazione sociale ha esteso poi il divieto di *harcèlement moral* anche al pubblico impiego, considerato un settore particolarmente colpito da questo fenomeno²⁸⁶.

3.1. La fattispecie di *harcèlement moral*

Nell'ordinamento francese si intende per *harcèlement moral* “ogni comportamento ripetuto di violenza morale che ha per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di offendere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale”. Analizziamo ora questa definizione.

Innanzitutto, emerge come sia richiesta la ripetitività di questi comportamenti: non è necessario però che si ripeta lo stesso episodio, è possibile che la molestia si manifesti con una pluralità di forme diverse, la cui considerazione

²⁸⁵ Sanzioni previste rispettivamente dall'art. 152-1-1 *Code du Travail* e dall'art. 222-33-2 *Code Pènal*.

²⁸⁶ La *Loi de modernisation social* ha aggiunto l'art. 6 *quinquies* alla legge n. 83-634 del 6 luglio 1983, relativa a diritti e obblighi del pubblico dipendente.

unitaria permetta di ricostruire il complesso delle vessazioni subite²⁸⁷. La norma però non dà indicazione alcuna in relazione alla frequenza e alla durata dei comportamenti, dando così ai giudici ampio margine di valutazione.

Quanto all'elemento della “degradazione delle condizioni di lavoro”, si tratta di una situazione di fatto oggettiva che possa essere materialmente accertata e che non va confusa con le “condizioni di lavoro degradanti”. La degradazione può riguardare sia le condizioni materiali, soprattutto quando queste condizioni siano diverse e peggiori rispetto a quelle in cui operano gli altri lavoratori, sia le condizioni psicologiche, traducendosi ad esempio in un isolamento del dipendente dal contesto aziendale. La particolarità di questa fattispecie è l'assenza del requisito dell'intenzionalità, che permette quindi di ritenere integrate le molestie morali anche qualora il deterioramento delle condizioni lavorative sia stato non intenzionale. Tale requisito soggettivo è stato eliminato dalla prima stesura della norma per evitare gli enormi problemi probatori che avrebbe causato, trattandosi di una prova molto difficile da allegare. Secondo la dottrina francese, infatti, “*les agissements en question peuvent donc être perpétrés sans intention de nuire. Ce qui veut dire que l'exigence du caractère intentionnel de l'infraction n'a pas été retenu en tant que critère restrictif. Le comportement peut parfaitement être involontaire, voire inconscient, comme dans l'hypothèse ou l'acteur des actes reprochés est simplement animé par la volonté d'atteindre certains objectifs professionnels*”²⁸⁸.

Gran parte della dottrina, però, appare scettica di fronte a tale decisione: in molti²⁸⁹ si auspicavano che il requisito dell'intenzionalità fosse mantenuto per lo meno nella norma penale, differenziando così le due previsioni, quella giuslavoristica e quella

²⁸⁷ S. NADALET, *La legislazione francese sull'Harcèlement moral*, in CARINCI-DE LUCA TAMAJO-TOSI-TREU (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006.

²⁸⁸ “Le vessazioni in questione possono dunque essere perpetrate senza l'intenzione di nuocere. Questo significa che l'esigenza del carattere intenzionale dell'infrazione non è stata ritenuta un criterio restrittivo. Il comportamento può perfettamente essere volontario, persino inconsciente, come nell'ipotesi in cui l'autore degli atti riprovevoli è semplicemente animato dalla volontà di perseguire degli obiettivi personali”, E. MONTEIRO, *Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail*, in *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, 2003, n. 2, pag. 283.

²⁸⁹ P. RAVISY, *Le harcèlement moral au travail*, Paris, 2004, stralcio tratto da S. NADALET, cit.

penale appunto, e rendendo meno agevole il ricorso alla pena. Altri²⁹⁰ sottolineano come in questo modo il concetto giuridico di *harcèlement moral* si allontani molto dalla lettura medico-scientifica dello stesso: gli studi di psicologia hanno sempre individuato il mobbing come comportamento volontario e risulta pertanto pericoloso ampliare in tal modo l'incriminazione del fenomeno. Perciò, si ritiene opportuno che “*pour entrer en condamnation, les juges devront démontrer une certaine volonté chez l'agent qui doit être entendue ici comme la conscience du caractère illicite de son comportement et non pas l'intention de parvenir aux conséquences dommageables prévisibles*”²⁹¹. È necessario quindi che in giudizio si dimostri almeno una certa volontà dell'agente, intesa come coscienza del carattere illecito del suo comportamento e non come intenzione di realizzare le conseguenze dannose.

Affinché sia integrato il reato di *harcèlement moral*, è inoltre necessario che la degradazione delle condizioni di lavoro sia suscettibile di ledere i diritti e la dignità del lavoratore, o di alterare la sua salute psico-fisica, oppure di compromettere il suo avvenire professionale. Il *Conseil Constitutionnel*, interpellato sulla costituzionalità di tale previsione²⁹², ritenuta dai ricorrenti troppo vaga, ha statuito che il testo è legittimo in quanto, trattandosi di una tutela specifica a favore dei lavoratori, è chiaro che i diritti a cui si riferisce siano i diritti del lavoratore previsti dal *Code du Travail*.

Dal momento che non si richiede l'effettiva lesione dei diritti del lavoratore, o l'alterazione della sua salute o infine la compromissione del suo avvenire professionale, ma è sufficiente che queste vengano messe in pericolo, siamo di fronte a un'*infraction formelle*. Nel diritto penale francese vi è una distinzione tra *infraction formelle* e *infraction matérielle*: mentre affinché sia integrata la seconda tipologia di *infraction* è necessario che si verifichi il risultato dannoso contemplato nella norma, i reati della prima tipologia sono realizzati pur in assenza di qualsiasi risultato,

²⁹⁰ E. MONTEIRO, *Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail*, cit.

²⁹¹ “Per giungere alla condanna, i giudici devono dimostrare una certa volontà nell'agente, che dev'essere intesa qui come la coscienza del carattere illecito del suo comportamento e non l'intenzione di giungere alle prevedibili conseguenze dannose”, E. MONTEIRO, *Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail*, cit.

²⁹² Décision n° 2001-455 DC del 12 gennaio 2002.

indipendentemente, quindi, dall'evento dannoso che potrebbero eventualmente causare²⁹³. Un problema collegato alla qualifica di tale reato come *infraction formelle* riguarda la tipologia dell'analisi che deve essere realizzata dal giudice: questi dovrà effettuare un apprezzamento in concreto o in astratto? Da che punto di vista dovrà verificare la possibilità che la condotta in esame metta in pericolo i beni tutelati, dal punto di vista del singolo lavoratore o utilizzando lo standard del lavoratore medio, normalmente sensibile? La questione rimane aperta.

Oltre alle perplessità dovute alla mancanza del requisito dell'intenzionalità e ai dubbi relativi al tipo di apprezzamento che deve essere realizzato dal giudice, se in concreto o in astratto, in dottrina si evidenzia un ulteriore profilo critico, che riguarda il confronto con le fattispecie penali già esistenti che potrebbero garantire una tutela penale, almeno parziale, alle molestie morali. L'elenco comprende *harcèlement sexuel* (art. 222-33), *atteinte à la vie privée* (art. 226-1), *discriminations entravant l'exercice d'une activité* (art. 225-2), *provocation au suicide* (art. 223-13), *conditions de travail contraires à la dignité de la personne* (art. 225-14): si tratta in tutti i casi, tranne per le molestie sessuali, di reati che prevedono una pena superiore a quella stabilita dalla norma sull'*harcèlement moral*. Ciò desta delle perplessità in merito alla necessità di adottare un reato specifico, soprattutto qualora la molestia morale si manifesti con modalità tali da poter essere ricompresa, oltre che nel corrispondente articolo, anche in uno di questi reati simili: in caso di conflitto tra più norme penali, nell'ordinamento francese vige il principio secondo il quale debba essere applicata quella che prevede una pena più elevata, il che, nella maggior parte dei casi, porterà alla non applicazione del reato di *harcèlement moral*.

In dottrina avanza poi un'idea per ridurre i problemi di precisione causati dall'eccessiva apertura del reato di *harcèlement moral*, consistente nella trasformazione di tale reato in un *infraction obstacle*. Con questa qualifica si indicano, nel sistema francese, quei reati che puniscono comportamenti pericolosi che possono produrre un risultato dannoso o che possono essere seguiti da altri

²⁹³ P. KOLB – L. LETURMY, *Droit Pénal Général*, Gualino éditeur, Paris, 2010, pag. 144 e ss. Nel nostro ordinamento vi è la corrispondente distinzione tra reati di danno e reati di pericolo.

comportamenti che producono un tale risultato; si tratta di condotte punite a prescindere dal verificarsi o meno del risultato. La differenza con le *infractions formelles* sta nel fatto che, nel caso delle *infractions obstacles*, se il risultato dannoso si verifica integra un diverso reato: incriminando il comportamento iniziale, di fatto, il legislatore vuole ostacolare la commissione della seconda *infraction*. Potremmo quindi dire che con un *infraction obstacle* si sanzionano comportamenti che costituiscono atti preparatori di reati più gravi²⁹⁴. Si propone, quindi, di aumentare la precisione della norma con l'indicazione delle varie forme di violenza morale sul lavoro condannabili in quanto possono avere delle conseguenze disastrose sulla vittima. Una trasformazione dell'incriminazione contenuta nel codice penale in *infraction obstacle* permetterebbe quindi di condannare in maniera preventiva ed energica le ripercussioni più drammatiche sulla salute fisica e psichica della persona molestata²⁹⁵.

3.2. L'harcèlement moral nel Code du Travail

Come abbiamo accennato nei paragrafi precedenti, anche il codice del lavoro francese comprende una norma sull'*harcèlement moral*, la cui definizione è pressoché identica a quella prevista nel codice penale. In più, è stabilito che nessun lavoratore possa essere sanzionato o licenziato né possa subire misure discriminatorie per aver subito, o per aver rifiutato di subire, i comportamenti integranti appunto le molestie morali²⁹⁶.

È necessario fare attenzione a non confondere le molestie morali con le manifestazioni del potere direttivo del datore di lavoro, sebbene non sia cosa facile a causa dell'ampia portata della definizione di *harcèlement moral*. In ogni caso, la giurisprudenza tende a non applicare questa norma alle consuete tensioni aziendali né

²⁹⁴ F. DESPORTES – F. LE GUNEHÉC, *Droit pénal général*, Economica, Paris, 2007.

²⁹⁵ E. MONTEIRO, *Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail*, cit. pag. 287.

²⁹⁶ Code du Travail, art. 122-49 alinéa 2.

tantomeno alle vicende in cui il potere disciplinare è usato in maniera ingiustificata o irregolare, stabilendo che sia più opportuno applicare la disciplina *ad hoc* per questi casi.

Un'altra norma del *code du travail* impone al datore di lavoro l'obbligo di dotare la struttura aziendale delle opportune misure di prevenzione, modificandone l'organizzazione e le condizioni di lavoro per ridurre i rischi legati all'*harcèlement moral*; inoltre, nel caso di mobbing orizzontale, sarà onere del datore di lavoro adottare le opportune sanzioni disciplinari.

Affrontiamo ora il problema dell'onere della prova. La formulazione originaria dell'art. 122-52 del codice del lavoro prevedeva una parziale inversione dell'onere della prova, stabilendo che il lavoratore molestato dovesse dimostrare gli elementi di fatto che lasciassero supporre l'esistenza di *harcèlement* e che spettasse al convenuto dimostrare che non si trattava di elementi costitutivi di questa fattispecie, oltre a dover dimostrare l'assenza di finalità persecutorie. In questo modo il rischio della prova gravava in maniera maggiore sul convenuto e pertanto, nel 2003, il testo è stato modificato²⁹⁷. Ora invece la norma stabilisce che il lavoratore debba “dimostrare i fatti che permettono di presumere” l'esistenza di *harcèlement*, dovendo almeno provare in giudizio “elementi tangibili e indiscutibili a dimostrazione di atteggiamenti rivolti contro la sua persona”²⁹⁸, mentre spetta al datore di lavoro, una volta provati tali elementi, dimostrare che i fatti non sono riconducibili a un'azione di *harcèlement moral* e che invece esistono delle motivazioni obiettive che giustificano tali comportamenti.

Per quanto riguarda infine i rimedi civilistici che possono essere adottati, l'ordinamento francese individua come rimedio principale contro l'*harcèlement moral* la nullità del licenziamento, prevedendo inoltre l'erogazione di un'indennità corrispondente alle mensilità non versate dal momento del licenziamento al momento della reintegrazione nel posto di lavoro. Al lavoratore che si rifiuti di essere reintegrato spetteranno poi le indennità di cessazione del rapporto e il risarcimento

²⁹⁷ Modificato dall'art 4 della legge 2003-6 del 3 gennaio 2003.

²⁹⁸ S. NADALET, *La legislazione francese sull'Harcèlement moral*, cit., pag. 324.

del danno subito a causa dell'illegittimo licenziamento. Da ultimo, le dimissioni che siano state rassegnate dal dipendente a causa della situazione lavorativa diventata intollerabile possono essere riqualficate dal giudice come licenziamento illegittimo, dando origine ai corrispondenti risarcimenti.

3.3. *Harcèlement sexuel, harcèlement moral* e questioni di costituzionalità

La *Loi de modernisation sociale* oltre ad introdurre il reato di *harcèlement moral* ha modificato il preesistente reato di *harcèlement sexuel*, le molestie sessuali. La versione originaria della norma, introdotta nel codice penale nel 1992, definiva il reato come “*le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions*” (il fatto di molestare qualcuno utilizzando ordini, minacce o coazioni, allo scopo di ottenere favori di natura sessuale, da parte di una persona che abusi dell'autorità conferitale dalle sue funzioni); nel 1998²⁹⁹ venne introdotta una modifica, aggiungendo alle condotte integranti il reato anche l'ipotesi delle “pressioni gravi”. Nel 2002, invece, la legge di modernizzazione sociale cambiò notevolmente la fattispecie del reato, eliminando ogni descrizione della condotta e limitandosi a definirla come “*Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle*” (il fatto di molestare qualcuno allo scopo di ottenere favori di natura sessuale)³⁰⁰.

Tale nuova formulazione del reato di molestie sessuali, estremamente vaga, soprattutto se paragonata alle precedenti, è stata giustificata adducendo la necessità di rendere coerente la disciplina dell'*harcèlement sexuel* con quella dell'*harcèlement moral* eliminando quindi il limite rappresentato dalla necessaria qualifica di superiore gerarchico che avrebbe dovuto ricoprire il soggetto attivo del reato. Il

²⁹⁹ Modifica apportata dalla legge n° 98-468 del 17 giugno 1998.

³⁰⁰ F. Viganò, *Il Conseil Constitutionnel francese dichiara illegittimo per imprecisione il delitto di molestie sessuali*, in *Diritto Penale Contemporaneo* (www.penalecontemporaneo.it), 14 Maggio 2012.

problema è che nell'eliminare tale limite, si è eliminato anche ogni accenno alle modalità della condotta.

Pertanto, in tempi recentissimi, tale norma è stata oggetto di una questione pregiudiziale di costituzionalità. A sollevarla, è stato l'avvocato difensore di un uomo condannato in appello in quanto ritenuto responsabile di tale reato per aver compiuto pesanti *avances* ai danni di 3 donne. La questione, rimessa al *Conseil Constitutionnel* dalla Corte di Cassazione, sosteneva l'incostituzionalità del reato di *harcèlement sexuel* in quanto norma contraria al “principio di legalità dei delitti e delle pene, oltre che ai principi di chiarezza e precisione della legge, di prevedibilità e di sicurezza giuridica, in quanto punisce '*le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle*' senza specificare quali siano gli elementi costitutivi di tale delitto”³⁰¹.

Coerentemente con quanto affermato dal ricorrente, il *Conseil Constitutionnel*, con una sentenza emessa il 4 maggio 2012, ha dichiarato incostituzionale l'articolo 222-33 del codice penale, in quanto rende punibile il delitto di *harcèlement sexuel* senza che siano sufficientemente definiti gli elementi costitutivi dell'*infraction*, violando così il principio di legalità dei diritti e delle pene, che obbliga il legislatore a fissare lui stesso il campo di applicazione della legge penale e a definire i reati in modo sufficientemente chiaro e preciso.

Il *Conseil*, nel dichiarare incostituzionale la norma, non ha sancito il ritorno alla precedente definizione di *harcèlement sexuel*, statuendo di contro l'efficacia immediata della decisione, con la conseguenza che fino all'adozione da parte del legislatore di un nuovo testo le persone soggette a processi in corso non potranno essere condannate per tale reato.

³⁰¹ “Le requérant soutenait que la disposition contestée était contraire au principe de légalité des délits et des peines ainsi qu’aux principes de clarté et de précision de la loi, de prévisibilité juridique et de sécurité juridique, en ce qu’elle punit « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* » sans définir les éléments constitutifs de ce délit.” tratto dal commento ufficiale alla decisione pubblicato sul sito del *Conseil Constitutionnel* (http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank/download/2012240QPCccc_240qpc.pdf).

Questa sentenza ha provocato diverse reazioni. Da un lato, le associazioni in difesa dei diritti delle donne hanno protestato duramente, affermando che in questo modo si dava luogo a un intollerabile vuoto legislativo e che l'annullamento di tutti i processi in corso trasmetteva un grave messaggio di impunità. Di conseguenza, sicuramente dietro le pressioni delle citate associazioni, il Parlamento ha iniziato subito i lavori preparatori per la redazione di un'altra norma. La rapidità dei lavori parlamentari ha portato alla recentissima emanazione di una nuova legge³⁰², che introduce nel codice penale una nuova formulazione del reato di *harcèlement sexuel*. Secondo la nuova formulazione, si intende per *harcèlement sexuel* “*le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante*” (il fatto di proporre a una persona, in maniera reiterata, proposte o comportamenti a connotazione sessuale che attentino alla sua dignità in ragione del loro carattere degradante o umiliante, che creino una situazione intimidatoria, ostile o offensiva). È equiparato poi alla molestia sessuale anche “*le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle*” (il fatto, anche non reiterato, di usare ogni forma di pressione grave, allo scopo reale o apparente di ottenere un atto di natura sessuale). La pena prevista per questo reato consiste nella reclusione fino a due anni e in una multa dell'entità di 30.000 €. Sono previste inoltre alcune circostanze aggravanti: il compimento del fatto con abuso di autorità, la molestia realizzata su un minore di quindici anni o su una persona di particolare vulnerabilità, dovuta all'età, a una malattia, a una deficienza psichica o fisica oppure alla precarietà della sua situazione economica o sociale.

D'altro lato, la dichiarazione di incostituzionalità del reato di *harcèlement sexuel* ha fatto sorgere dubbi anche sulla costituzionalità dell'*harcèlement moral*, ritenuto anch'esso da tempo un reato dalla formulazione piuttosto vaga. Di fatto,

³⁰² LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, scaricabile da www.legifrance.gouv.fr.

poco tempo dopo la sentenza del *Conseil Constitutionnel*, è stata sollevata una questione pregiudiziale di costituzionalità inerente al reato di molestie morali, anch'essa fondata sulla scarsità di precisione della norma, tale da violare il principio di legalità. La Corte di cassazione, però, ha rigettato il ricorso, rifiutandosi di sollevare la questione di pregiudizialità davanti al Consiglio Costituzionale. Secondo i giudici, infatti, la norma è sufficientemente precisa e inoltre è già stata oggetto di una precedente decisione del *Conseil*, che ritenne il reato conforme a Costituzione. Mentre la definizione dell'*harcèlement sexuel* è decisamente lapidaria, quella dell'*harcèlement moral* lo è molto meno, dato che i fatti commessi devono presentare un carattere reiterato e “avere per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di offendere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale”³⁰³. Inoltre, i giudici sottolineano come la norma in questione sia già stata oggetto del vaglio di costituzionalità, in relazione alla supposta mancata specificazione dei diritti che la condotta dovrebbe porre in pericolo: il Consiglio, con la sentenza 2001-455 del 12 gennaio 2002, ha già sancito la legittimità dell'art. 222-33-2, in quanto è chiaro che la norma si riferisca ai diritti dei lavoratori enunciati dall'art. 120-2 del codice del lavoro e che, di conseguenza, alla luce di questa precisazione non sussista più alcun dubbio di incompatibilità con il principio di legalità dei reati.

4. Gli ordinamenti di *common law*: Stati Uniti d'America e Regno Unito.

Negli Stati Uniti e nel Regno Unito non esiste una normativa specifica per il mobbing, né a livello penale né a livello civile. Questo fenomeno però, dato che costituisce un'ipotesi di illecito civile, rientra nella più generale disciplina dei *torts*,

³⁰³ Cassation criminelle, sentenza 11 luglio 2012, n° 11-88114.

termine con cui si indica la famiglia degli illeciti civili negli ordinamenti di *common law*.

Sembra opportuno effettuare un breve *excursus* sul sistema della responsabilità civile nel *common law*. In questi ordinamenti non è prevista una categoria generale e unitaria di illecito civile, bensì singole forme di *torts*, specifiche per le diverse ipotesi possibili e autonome tra loro. I principali *torts* sono i *torts of trespass* e i *torts of negligence*: la prima categoria comprende gli illeciti dolosi che possono essere suddivisi a seconda che siano diretti contro le persone, i beni o il territorio; la seconda categoria si riferisce invece agli illeciti colposi³⁰⁴. È bene ricordare che sebbene queste figure di illecito possano ricordare alcune fattispecie di reato presenti negli ordinamenti di *civil law*, si è sempre in presenza di illeciti civili, senza sfociare nell'ambito penale. Ricordiamo poi la figura della *strict liability*, la “responsabilità rigorosa”, paragonabile alla nostra responsabilità oggettiva, una responsabilità civile extracontrattuale che non discende da alcuna violazione del comportamento richiesto³⁰⁵. Infine, una fattispecie particolare di *strict liability* è la *vicarious liability*, corrispondente alla responsabilità indiretta o per fatto altrui.

Tornando al mobbing, nei sistemi che analizzeremo non c'è una normativa specifica per questo fenomeno, ma ci si basa sulle pronunce delle Corti e visti i caratteri della giurisprudenza in questi ordinamenti, flessibile e attenta al caso concreto, ciò permette di essere sempre al passo con i nuovi fenomeni sociali.

³⁰⁴ I *torts of trespass* si dividono in a) *trespass to person* (o violenza sulle persone); b) *trespass to chattels* (o violenza sulle cose); c) *trespass to land* (o violazione di domicilio). La categoria del *trespass to person* si divide a sua volta tra 1) *assault* (minacce); 2) *battery* (percosse); 3) *false imprisonment* (arresto irregolare); 4) *rule in Wilkinson vs. Downton* (responsabilità per aver provocato disturbi psichici).

Per quanto riguarda i *torts of negligence*, è necessario dimostrare in giudizio la presenza di un *duty of care* (dovere di attenzione, che incombeva su chi ha commesso l'illecito), della violazione di tale dovere (*breach of duty*), della realizzazione di un danno e del nesso di causalità (*causality*). Normalmente, l'onere della prova è a carico del danneggiato.

³⁰⁵ Esempi di specifiche figure di *strict liability* sono la *nuisance*, azione che spetta a chi viene turbato nel pacifico godimento di un bene immobile, purché la molestia sia realizzata attraverso modalità differenti rispetto al *trespass*, che richiede intromissione fisica nell'immobile stesso; la *liability for animals*, imposta al proprietario di animali per i danni da questi causati; il *breach of statutory duty*, cioè la responsabilità derivante dalla violazione di legge, che non dà luogo a un *tort of negligence*, come succederebbe in un ordinamento di *civil law*, bensì a una specifica forma di *strict liability* che comporta la limitazione alla possibilità di sollevare eccezioni.

4.1. Stati Uniti d'America

Negli Usa il mobbing è ricompreso nella categoria dell'*harassment*, cioè le molestie, per lo più a sfondo sessuale. L'*harassment*, della cui disciplina gli Stati Uniti ne sono stati i precursori, può essere incluso nella materia dei diritti dei lavoratori e delle pari opportunità, nonché della lotta alle discriminazioni. I due principali documenti normativi in materia sono il *Civil rights act*, emanato nel 1964 e successivamente emendato nel 1991, il cui titolo VII proibisce la realizzazione da parte del datore di lavoro di condotte lesive ai danni dei dipendenti, e le *Guidelines on sexual harassment*, pubblicate nel 1980 dall'EEOC, la *Equal Employment Opportunity Commission*³⁰⁶.

Il titolo VII del *Civil right acts* protegge i lavoratori dalle discriminazioni basate su razza, colore, religione, sesso o nazionalità, oltre a statuire l'illegittimità delle molestie sessuali; le *Guidelines on sexual harassment*, invece, integrano il precedente documento, specificando la definizione di *sexual harassment* e i rimedi che possono essere applicati.

È possibile quindi individuare due tipologie di *harassment*, *quid pro quo harassment* e *hostile environment harassment*. Il *quid pro quo harassment* è una sorta di abuso di potere e si realizza quando il datore di lavoro trae vantaggio dalla sua autorità per richiedere favori sessuali a un dipendente, minacciando di adottare provvedimenti negativi in ambito lavorativo nel caso in cui questi si rifiuti di accondiscendervi. L'*hostile environment harassment*, invece, è costituito da “condotte indesiderate che interferiscono con il lavoro della vittima e che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e offensivo”³⁰⁷. Le condotte che possono integrare questa fattispecie non sono solo quelle a carattere fisico-sessuale, ma possono dare origine a un ambiente ostile anche condotte verbali, di carattere non

³⁰⁶ La Commissione per le pari opportunità lavorative, commissione amministrativa indipendente istituita nel 1964.

³⁰⁷ Traduzione della definizione delle *Guidelines*, contenuta in F. RAMBALDI, *Il mobbing nei sistemi di common law*, in CARINCI-DE LUCA TAMAJO- TOSI- TREU (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, pag. 299.

sessuale, volte ad esempio a sminuire le capacità lavorative delle donne, creando un'atmosfera pesante e volgare. È proprio questa la tipologia di *harassment* che si avvicina maggiormente al mobbing vero e proprio.

Soffermiamoci ora sul tipo di responsabilità che deriva da tali condotte. In caso di *quid pro quo* viene applicato un regime di responsabilità oggettiva, mentre in merito alla molestia da ambiente di lavoro ostile, il datore di lavoro è responsabile se era al corrente della molestia e non ha fatto nulla per porvi rimedio; potrà però esonerarsi da tale responsabilità provando di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenire o contenere gli effetti di eventuali molestie e che la vittima non si sia avvantaggiata di tali misure, pur essendone in grado.

Affinché possa parlarsi di *harassment* è però necessario che la molestia sia tale da essere considerata offensiva da una *reasonable person*: per delineare l'ambito di tale illecito si tiene quindi conto di uno standard di ragionevolezza.

Per quanto riguarda i rimedi, infine, il *Civil right act* prevede che la vittima di *harassment* possa essere tutelata attraverso varie tipologie di risarcimento: *back pay*, che consiste nella restituzione del salario che il lavoratore avrebbe guadagnato nel periodo intercorrente tra il licenziamento o le dimissioni forzate (oppure dalla mancata promozione, qualora sia questo l'effetto negativo derivato dalle molestie) e il giudizio; *compensatory damages*, ovvero il risarcimento per i danni subiti dal lavoratore, siano essi patrimoniali o non patrimoniali; *punitive damages*, risarcimento ordinato dalla Corte allo scopo di punire il datore di lavoro per aver attuato un comportamento illecito.

4.2 Regno Unito

Anche nel Regno Unito, così come negli Usa, manca una disciplina specifica per il mobbing, qui definito *bullying at work* (mentre le molestie sessuali si definiscono *sexual harassment*). Pertanto, è necessario ricorrere alle diverse discipline speciali presenti nell'ordinamento inglese: *l'Health and safety at work act*

(1974), relativo alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, il *Malicious communications act* (1998), relativo alle molestie verbali e telefoniche, il *Trade union and labour relations act* (1992), relativo alle discriminazioni per ragioni sindacali, lo *Human right act* (1998), che recepisce la Convenzione europea sui diritti dell'uomo, il *Protection from harassment act* (1997), relativo alle molestie morali e infine il recente *Dignity at work bill* (2001), che preserva la dignità dei lavoratori.

Fondamentale è il *Protection from harassment act*, che all'art.1 proibisce la realizzazione di condotte moleste, del cui carattere molesto l'autore fosse a conoscenza o avrebbe dovuto esserne. Si reputa che vi sia presunzione di conoscenza qualora l'azione sarebbe stata ritenuta molesta da una “*reasonable person*” in possesso della stessa quantità di informazioni dell'autore. Tale comportamento è sanzionabile con la reclusione fino a 6 mesi o in alternativa il pagamento di una multa. Inoltre, i giudici possono in ogni caso emettere un “*protection order*” a tutela della vittima, intimando all'agente l'immediata cessazione delle condotte moleste, nonché sottoponendolo a misure di sicurezza consistenti in proibizioni e divieti³⁰⁸. Sono previsti anche rimedi civilistici, consistenti nel risarcimento dei danni patrimoniali e morali. La parte finale del documento specifica la corretta interpretazione dei termini utilizzati in esso e, in particolare, afferma che per poter parlare di condotta molesta è necessario che questa venga reiterata per almeno due volte e che possono esservi incluse anche azioni che causano stress o preoccupazione alla vittima, oltre a specificare che per “condotte” si intendono anche le condotte verbali³⁰⁹.

Il *Dignity at work bill*, emanato nel 2001 dalla *House of Lords*, sancisce che ogni lavoratore “*shall have a right to dignity at work*” (abbia diritto alla dignità sul lavoro) e che debba essere introdotta un'apposita clausola a tutela della dignità all'interno di tutti i contratti di lavoro. Vieta *harassment*, *bullying* e ogni altra

³⁰⁸ F. RAMBALDI, *Il mobbing nei sistemi di common law*, cit, pag. 305.

³⁰⁹ “*References to harassing a person include alarming the person or causing the person distress. A 'course of conduct' must involve conduct on at least two occasions. [...] 'Conduct' includes speech.*” definizioni tratte dal *Protection from harassment act*.

condotta che possa causare “stress o preoccupazione” inclusi comportamenti offensivi o intimidatori, ripetute critiche immotivate, punizioni imposte senza motivazione ragionevole, ingiustificato cambio di mansioni”. Il lavoratore che subisca tali condotte può ricorrere al Tribunale e sarà risarcito per i danni causatigli dal datore di lavoro, valutati tenendo conto anche della gravità e della frequenza dei comportamenti molesti. Può essere emessa anche una *recommendation* che obblighi il datore di lavoro alla riparazione delle violazioni da lui perpetrate.

Per quanto riguarda la tipologia di responsabilità in capo al datore di lavoro, nel caso in cui la molestia non sia stata posta in essere direttamente da lui bensì da un altro dipendente, questi potrà esserne esentato qualora dimostri di aver posto in essere tutte le misure preventive necessarie.

Un ulteriore documento di notevole rilevanza è la Guida alla prevenzione delle molestie e della violenza sul lavoro (*Preventing workplace harassment and violence*), redatta con il supporto della Commissione europea nel 2007. La Guida statuisce che si ha *harassment* quando un soggetto viene ripetutamente e deliberatamente abusato, minacciato e umiliato in situazioni relative al lavoro, mentre si ha *violence* quando uno o più lavoratori o manager vengono aggrediti in circostanze legate al lavoro³¹⁰. Entrambe queste condotte possono essere realizzate sia da manager che da dipendenti, con l'intento o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore o di un manager, di danneggiarne la salute o di creare un ambiente di lavoro ostile. Viene inoltre specificato che *harassment* e *violence* possono avere carattere fisico, psichico o sessuale e possono essere realizzate sia tra colleghi che tra superiore gerarchico e lavoratore subordinato.

Per quanto riguarda le molestie sessuali invece, la disciplina fa riferimento al *Sex discriminations act* (1975) e al *Race relations act* (1976), definendo le molestie

³¹⁰ “*Harassment occurs when someone is repeatedly and deliberately abused, threatened and/or humiliated in circumstances relating to work. Violence occurs when one or more worker or manager is assaulted in circumstances relating to work. Both may be carried out by one or more manager, worker, service user or member of the public with the purpose or effect of violating a manager’s or worker’s dignity, affecting his/her health and/or creating a hostile work environment.*” definizione tratta dalla guida *Preventing workplace harassment and violence*, scaricabile all'indirizzo <http://www.workplaceharassment.org.uk>.

sessuali come “una condotta sgradita di natura sessuale o una diversa condotta basata sul sesso che incide negativamente sulla dignità di uomini e donne sul posto di lavoro”³¹¹. In forza dell'adeguamento alla disciplina comunitaria in materia di discriminazioni, nell'ordinamento inglese la responsabilità indiretta del datore di lavoro in caso di *sexual harassment* è piuttosto stretta: questi è infatti responsabile sulla base della *vicarious liability* qualora non abbia rispettato l'obbligo di monitorare l'operato del lavoratore o si sia reso complice dell'evento.

5. Spagna

La situazione spagnola è molto simile a quella presente nel nostro ordinamento: data la mancanza totale di una disciplina specifica sia in campo civile che in campo penale, è la giurisprudenza a occuparsi di garantire una tutela ai lavoratori mobbizzati.

Anche in questo caso, la definizione giuridica di mobbing è mutuata dalla psicologia: il fenomeno viene definito dalle Corti come “la sistematica e prolungata pressione psicologica che si esercita su una persona nello svolgimento del suo lavoro, con lo scopo di distruggere la sua relazione con gli altri e attaccando la sua dignità con il fine di ottenere che, turbata la sua vita lavorativa, si allontani da questa provocando la sua autoesclusione”³¹². Affinché si possa parlare di mobbing è necessario che la persecuzione sia sistematica, reiterata, con una certa durata nel tempo e con l'intenzione di minare l'autostima del lavoratore, nonché con lo scopo di allontanarlo dall'ambiente lavorativo. Chiaramente tale condotta deve avere luogo nell'ambiente di lavoro e come conseguenza del rapporto di lavoro stesso e deve inoltre ledere gravemente l'integrità morale e la dignità del lavoratore. Tali diritti sono protetti sia a livello costituzionale, dato che l'art. 10 riconosce la dignità della

³¹¹ “*Sexual harassment means unwanted conduct of a sexual nature or other conduct based on sex affecting the dignity of men and women at work*”, definizione di V. DUFFY – S. MIDDLEMISS, riportata in F. RAMBALDI, *Il mobbing nei sistemi di common law*, cit., pag. 307.

³¹² Tribunal Supremo, 7a Sala, sentencia 10-11-2005.

persona come “fondamento dell'ordine politico e della pace sociale” e l'art. 15 sancisce il diritto all'integrità morale del lavoratore, sia dallo Statuto dei lavoratori, che riconosce il diritto del lavoratore “alla sua integrità fisica, al rispetto della sua intimità e alla considerazione dovuta alla sua dignità, compresa la protezione di fronte a offese verbali, fisiche o di natura sessuale”³¹³.

Vediamo ora quali sono le possibili tutele offerte al lavoratore vessato³¹⁴. Sul piano civilistico, potrà innanzitutto denunciare il comportamento del mobber (sia esso un collega o il datore di lavoro) presso l'Ispettorato del lavoro, che agirà tramite diffide, raccomandazioni, vertenze e, nel caso in cui queste non siano sufficienti, tramite il procedimento sanzionatorio previsto dalla Legge sulle infrazioni e sanzioni nell'Ordine sociale. La seconda strategia consiste nel procedimento speciale di protezione dei diritti fondamentali: in questo caso, è necessario che il lavoratore vessato apporti indizi sufficienti a dimostrare la lesione del diritto fondamentale, perché solo in presenza di tale allegazione opererà l'inversione dell'onere della prova, che graverà quindi sul mobber. Se viene dimostrata la condotta illecita, la sentenza ordinerà la cessazione del comportamento persecutorio, il ripristino della situazione precedente e la riparazione delle conseguenze da esso derivate. Infine, la ultima via civilistica è la risoluzione del contratto per grave inadempienza contrattuale e con colpa del datore di lavoro, ex art.50 dello Estatudo de los Trabajadores, che comporta il diritto al risarcimento in misura corrispondente a quella garantita in caso di licenziamento illegittimo.

Per quanto riguarda invece la tutela penale, anche il diritto spagnolo, in mancanza di una figura di reato specifica, ricorre alle norme già esistenti. Il mobbing può essere infatti punito sulla base dell'art. 208 c.p., che sanziona il reato di ingiuria, dell'art. 620 comma 2 c.p., che punisce chi “causa ad un altro un'offesa ingiusta di carattere lieve”, dell'art. 173 c.p., che punisce chi “infligge ad altri un trattamento

³¹³ L' “Estatuto de los Trabajadores” riconosce il diritto dei lavoratori “a su integridad fisica” (Art. 4.2.d) e “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual” (Art. 4.2.e).

³¹⁴ Analisi tratta da F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Il mobbing sul lavoro in Spagna*, in CARINCI-DE LUCA TAMAJO- TOSI- TREU (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, pag. 282.

degradante, con grave offesa della sua integrità morale”, e infine l'art. 311 c.p., applicabile però solo al mobbing verticale discendente, che punisce coloro che, “con violenza o minacce, impongono ai lavoratori al loro servizio condizioni di lavoro o contributive che rechino pregiudizio, riducano o sopprimano i diritti che sono loro riconosciuti per legge, accordi collettivi o contratto individuale”³¹⁵.

6. Germania

Analizziamo infine la situazione della Germania. In questo ordinamento non esiste una normativa specifica per il mobbing, né a livello centrale né a livello dei singoli *Länder*. Inoltre non vi sono tendenze a livello politico volte a elaborare una disciplina *ad hoc* e neppure in dottrina sono molti gli studiosi che chiedono un intervento in tal senso.

La tutela per i lavoratori mobbizzati è offerta dal codice civile, che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare il lavoratore dipendente contro i rischi per la sua vita e la sua salute³¹⁶. Alla luce di questa norma, il datore di lavoro “è obbligato a garantire, tramite atti di direzione e di organizzazione, un ambiente di lavoro sereno in cui si riduce o è minimo il rischio di danni alla salute dovuti a mobbing”³¹⁷. Di conseguenza, se è il datore di lavoro l'autore delle vessazioni, sarà responsabile a titolo di responsabilità contrattuale, per aver violato l'obbligo di sicurezza di cui è titolare nei confronti del datore di lavoro, obbligo che comprende anche la salute

³¹⁵ Código Penal, Art. 173 “*El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prision de seis meses a dos años*”; Art. 208 “*Es injuria la accion o expresion que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando du fama o atentando contra su propia estimacion*”; Art. 311 “*Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: 1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual [...]*”; Art. 620 comma 2 “*Serán castigados con la pena de multa de 10 a 20 días: 2. Los que causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve*”.

³¹⁶ § 618 BGB.

³¹⁷ U. RUNGALDIER, *Il mobbing: il caso della Germania*, in CARINCI-DE LUCA TAMAJO- TOSI- TREU (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006, pag. 268.

psico-fisica. Se invece il mobbing è realizzato da un preposto del datore di lavoro, questi sarà comunque responsabile in base alla norma secondo la quale “il debitore deve rispondere per la colpa del proprio rappresentante e delle persone di cui si avvale per l'adempimento della sua obbligazione nella stessa misura nella quale risponde per la propria colpa”³¹⁸. Se infine il mobber è un collega della vittima, il datore di lavoro sarà responsabile in forza della regola per la quale “chi commissiona a un altro un'attività è obbligato al risarcimento dei danni che l'altro arreca illecitamente a un terzo”³¹⁹. In ognuno di questi casi, la vittima di mobbing avrà diritto al risarcimento dei danni subiti. Ha inoltre la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro senza fornire il necessario preavviso, essendo presente una giusta causa, e se tale “disdetta senza preavviso” è dovuta al comportamento vessatorio del datore di lavoro, questi risarcirà il danno derivante al lavoratore dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Infine, ricordiamo che il gruppo tedesco Volkswagen è stato una delle prime aziende ad adottare un codice di condotta³²⁰ che mira alla creazione di un ambiente di lavoro sereno, mettendo al bando le molestie sessuali, il mobbing e le discriminazioni di ogni tipo, in quanto si tratta di comportamenti che violano la dignità e la privacy individuale e ostacolano il raggiungimento dell'obiettivo che l'accordo si prefissa. L'azienda quindi si impegna a prevenire in ogni modo il verificarsi di tali fenomeni, sensibilizzando i dipendenti sull'argomento e stabilendo misure disciplinari in caso di violazione di tali divieti.

³¹⁸ § 278 BGB.

³¹⁹ § 831 BGB, che la dottrina ritiene applicabile anche ai colleghi di lavoro per i danni realizzati nell'esecuzione dell'attività lavorativa.

³²⁰ Accordo firmato il 27 giugno 1996 tra i rappresentanti del Consiglio di azienda e della direzione aziendale del Gruppo Volkswagen.

BIBLIOGRAFIA

Letteratura

- AGOSTINI S., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, in Rivista Italiana di Medicina Legale, 2010, 06, pag. 943 ss.
- BARTOLI R., *Mobbing e diritto penale*, in Diritto Penale e Processo, n.1, 2012, pag.85 ss.
- BELLINA M., *Sulla rilevanza penale del mobbing*, in Giurisprudenza Italiana, luglio 2007, p. 1764 ss.
- BELTRAMI L., *Condotta di mobbing ed elemento soggettivo del reato di lesioni personali*, in Foro Ambrosiano 2007, pag. 163 ss.
- BELTRANI S., *La rilevanza penale del mobbing*, in Cassazione Penale, 2011, 03, pag.1286 ss.
- BENEDETTI G., *I presupposti della responsabilità da reato degli enti per violazioni della sicurezza sul lavoro*, in Igiene e Sicurezza del Lavoro, 8-9/2010, pag. 454 ss.
- BENEDETTI G., *La responsabilità penale infortunistica del datore di lavoro: giurisprudenza recente*, in Igiene e Sicurezza del Lavoro, 2/2012, pag. 93 ss.
- BENEDETTI G., *Responsabilità giuridica dei membri dei CdA e reati contro la sicurezza dei lavoratori*, in Igiene e Sicurezza del Lavoro, 8-9/2011, pag. 635 ss.
- BONA M., OLIVA U., *Il fenomeno del mobbing*, in Monateri - Bona -Oliva, *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano, 2000
- BONINI S., *Dalla fase zero alla fase sei. Aspetti penalistici del mobbing*, in S.Scarponi (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009
- BONINI S., *Quali spazi per una funzione simbolica del diritto penale?*, in L'Indice Penale 2003, pag. 490 ss.

- BOTTA N.- LONGOBARDO C.- STAIANO R.- ZINGAROPOLI A., *Mobbing, stress e diritti violati*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2003
- BRANCADORO M.D., MANASSERO C., *La tutela giurisdizionale degli interessi diffusi nei processi per molestie sessuali ed il ruolo della consigliera regionale di parità contro le discriminazioni di genere*, in *Giurisprudenza di merito*, 2010, 2, pag. 292
- BUFFA F., *Il mobbing e la responsabilità penale*, in *Giustizia Penale*, 2009, I, pag. 193 ss.
- BUZZONI A., *Mobbing e delitto di maltrattamenti* in www.diritto.it
- CALABRÒ M.C., *La Cassazione: il mobbing non è reato*, in *Corriere della Sera*, 30 agosto 2007, pag 17
- CANTISANI D., *Con quali mezzi si prova il mobbing*, <http://www.ismob.it/Articoli/cqmospimobbing.pdf>
- CARINCI M.T., *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, in Carinci-De Luca Tamajo-Tosi-Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- CASTELNUOVO A., *Mobbing e diritto penale*, in M. Pedrazzoli, *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni del mobbing*, Zanichelli, Bologna, 2007
- CECCARELLI E., *Il sindaco mobbizza il dipendente, ma non risponde del suo suicidio*, in *Diritto e Giustizia*, 2011, pag. 463 ss.
- CELLA M., *Il mobbing e l'onere della prova*, Note Informative, n. 45, ottobre 2009, pag. 9.
- CIMAGLIA M.C., *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2002, II, pag 88 ss.
- CORSO F., *Mobbing e competenze legislative in materia di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2004, II-III, pag. 484 ss.
- CRESPI A., FORTI G., ZUCCALÀ G., *Commentario breve al codice penale*, Cedam, 2001

- DEITINGER P., NARDELLA C., BENTIVENGA R., GHELLI M., PERSECHINO B., IAVICOLI S., D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro, ISPESL - Dipartimento di Medicina del Lavoro, 2009, Pavia
- DEL PUNTA R., *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in P. Tosi, *Il mobbing*, Giappichelli, Torino, 2004
- DESPORTES F. –LE GUNEHEC F., *Droit pénal général*, Economica, Paris, 2007
- DI FALCO G., *È violenza privata il mobbing per indurre i dipendenti a dimettersi*, in Cassazione Penale, 2008, I, pag. 182 ss.
- DI SABATINO E., *Dal mobbing allo stalking allo straining*, in La Responsabilità Civile, febbraio 2007, pag. 171 ss.
- DIES R., *La difficile tutela penale contro il mobbing*, in S. Scarponi (a cura di) *Il mobbing analisi giuridica interdisciplinare. Atti del convegno tenutosi a Trento il 8/11/07*, Trento, 2009
- EGE H., *I numeri del mobbing*, Pitagora Editrice, Bologna, 1998
- EGE H., *Il mobbing in Italia*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997
- EGE H., M. LANCONI, *Stress e mobbing*, Pitagora Editrice, Bologna, 1998
- EGE H., *Mobbing, che cos'è il terrore psicologico sul luogo di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996
- EGE H., *Mobbing, conoscerlo per vincerlo*. Franco Angeli Editore, Bologna, 2002
- EGE H., *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli Editore, Milano, 2005
- FERRARI F.M., *Se il dipendente è confinato nel lager mobbing, il persecutore è perseguibile*, in Diritto e Giustizia, n. 38, 21 ottobre 2006, pag. 59 ss.
- FRIEDMAN J.-STRICKLER G., *The law of employment discrimination, case and materials*, New York Foundation Press, 2001

- FRIGENTI M., *Il mobbing e la sua rilevanza penale nella giurisprudenza*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, 2006, pag. 305 ss.
- GALANTI A., *Prime considerazioni in ordine al reato di stalking: se diventasse (anche) mobbing?*, in *Giustizia Penale*, 2010, II, pag. 63 ss.
- GIAPPICHELLI G., *Sull'atipicità del mobbing e il suo possibile rilievo penale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, II, pag. 409 ss.
- GILIOLO A. E R., *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Mondadori, Milano, 2000
- GOTTARDI D., *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'Accordo quadro europeo*, Guida al Lavoro – Il Sole 24 Ore, n. 26, giugno 2008, pag. 20 ss.
- GUERRERO M.I., *The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation*, in *Boston College International and Comparative Law Review*, Volume 27, 2004
- GULOTTA G., *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano, 2003
- KOLB P. –LETURMY L., *Droit Pénal Général*, Gualino Éditeur, Paris, 2010, pag. 144 ss.
- LAI M., *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, 8-9/2010, pag. 445 ss.
- LEYMANN H., in H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002
- LOSAPPIO G., *Vincoli di realtà e vizi del tipo nel nuovo delitto di "Atti persecutori". "Stalking the Stalking"*, in *Diritto Penale e Processo*, 2010, II, pag. 869 ss.
- M. PERUZZI, *"La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008"* all'interno della collana "I working paper di Olympus", Urbino, 2001.
- MALZANI F., *Mobbing e tutela penale. Alla ricerca di convergenze parallele*, in *Rivista Critica di Diritto e Lavoro*, 2009, II, pag. 625 ss.

- MARCH M., *Osservazioni in tema di responsabilità penale del mobber*, in L'Indice Penale, 2006, III, pag. 1069 ss.
- MARINUCCI G. – DOLCINI E., *Codice penale commentato*, IPSOA, Milano 2011
- MARINUCCI G. – DOLCINI E., *Manuale di Diritto Penale*, Giuffrè, Milano, 2006
- MAUGERI A.M., *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, Giappichelli, Torino, 2010
- MAZZAMUTO S., *Un'introduzione al mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime di inadempimento*, in P. Tosi, *Il mobbing*, Giappichelli, Torino, 2004
- MEUCCI M., *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Ediesse, Roma, 2006
- MEUCCI M., *Per risarcire il cd. mobbing è ultroneo il riscontro del requisito dell'intenzionalità. Nota a Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 20 maggio 2008, n. 12735*, in "Filodiritto" (www.filodiritto.it), 2008.
- MONEA A., *Il mobbing, una realtà penale frantumata*, in *Ambiente e Sicurezza*, n.13, luglio 2007, pag. 51 ss.
- MONTEIRO E., *Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail*, in *Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé*, 2003, n. 2, pag. 283 ss.
- MUCIARELLI F., *Condotta ed evento: il "mobbing" e l'art 323 c.p.* in *Foro Ambrosiano*, 2004, pag. 166 ss.
- MURATORIO A., *Il mobbing nella giurisprudenza penale ed una fattispecie specifica di reato*, in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, 2007, II, pag. 991 ss.
- NADALET S., *La legislazione francese sull'harcèlement moral*, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- NUNIN R., *Rilevanza penale del mobbing e applicazione delle misure interdittive* , in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, 2009, II, pag. 1139 ss.

- PALIERO C.E., *Il principio di effettività nel diritto penale*, in Rivista Italiana di Diritto e Procedura Penale, 1990, pag. 431 ss.
- PAPPONE P., CITRO A., NATULLO O., DEL CASTELLO E., *Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa*, INAIL, 2005
- PERDONÀ G. – BLU FABRIS E., *Il mobbing è ancora reato o non più? Un commento sorprendentemente-adesivo a Cass. Pen., n. 33624/07*, in www.altalex.com
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., *Il mobbing sul lavoro in Spagna*, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- PERINI C., *La tutela penale del mobbing*, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- PETTI G.B., *Danno da mobbing tra illecito civile, delitto e responsabilità contrattuale*, in www.dirittolavoro.org
- PICCININI I., *Mobbing (lavoro privato e pubblico)* in Enciclopedia Giuridica, Istituto dell'Enciclopedia Italiana Fondata da G.Treccani, Roma, 2004
- PIZZOFERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Cedam, Padova, 2000
- RAFFI A., *Il mobbing nell'ordinamento comunitario*, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- RAMBALDI F., *Il mobbing nei sistemi di common law*, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- RAUSEI P., *I reati da mobbing*, in Diritto e Pratica del Lavoro, 2007, pag. 2231 ss.
- RAZZOLINI O., VANNONI C., *Mobbing, discriminazioni e altre forme di conflitto sul luogo di lavoro*, 2011, www.studiolegalerosiello.it

- RENZETTI C., *La rilevanza penale del mobbing, una questione ancora irrisolta*, in Cassazione Penale, 2011, 10, pag. 3446 ss
- ROSI E., *Quando la vessazione ha finalità espulsiva il mobbing diventa maltrattamenti in famiglia*, in Guida al Diritto, 24/2007
- ROSIELLO A., *Contro disparità di trattamento e mobbing, ultime novità da Bruxelles e Roma*, Note Informative, n. 23, maggio 2004, pag. 84 ss.
- ROSIELLO A., *Dal mobbing al benessere organizzativo: l'intervento del sindacato nella prevenzione dello stress da lavoro*, Note Informative, n. 45, ottobre 2009
- ROSIELLO A., *DisCrimini*, Intervento al Convegno del 3 Febbraio 2012 alla Camera del Lavoro di Milano
- ROSIELLO A., *Il mobbing di genere: definizione, tutela e responsabilità del datore di lavoro*, in Pianeta Lavoro e Tributi, n. 16, agosto 2008, pag. 78 ss.
- ROSIELLO A., L. QUARÀ, *Lo stress correlato al lavoro e le differenze di genere*, in Pianeta Lavoro e Tributi, n. 24, dicembre 2009, pag. 59 ss.
- ROSIELLO A., *Mobbing e straining, similitudini e differenze*, Note Informative n. 34, dicembre 2005, pag. 51 ss.
- ROSIELLO A., *Mobbing, straining e disfunzionalità organizzative: liquidazione del danno non patrimoniale*, in Pianeta Lavoro e Tributi, n. 20, ottobre 2009, pag. 73 ss.
- ROSIELLO A., *Mobbing: anche quando l'azione persecutoria è collettiva sussiste un danno per il lavoratore*, Al Quadrato, 9 giugno 2009, www.servizi.cgil.milano.it
- ROSIELLO A., *Mobbing: definizione e fonti di responsabilità del datore di lavoro*, in Pianeta Lavoro e Tributi, n. 8, aprile 2008, pag. 90 ss.
- ROSIELLO A., *Mobbing: tutto quello che c'è da sapere su cosa fare e come difendersi*, Al Quadrato, 4 giugno 2009, www.servizi.cgil.milano.it

- ROSIELLO A., *Patologie da lavoro e Sezioni Unite: cosa cambia*, in *Pianeta Lavoro e Tributi*, n. 24, dicembre 2008, pag. 70 ss.
- ROSIELLO A., *Stress occupazionale, burnout e straining: fattispecie e responsabilità del datore di lavoro*, in *Pianeta Lavoro e Tributi*, n. 11, giugno 2008, pag. 99 ss.
- ROSIELLO A.-R.BONANOMI, *Dirigenti e disfunzionalità, demansionamento (straining) e mobbing*, 2010, www.studiolegalerosiello.it
- RUNNGALDIER U., *Il mobbing: il caso della Germania*, in Carinci-De Luca Tamajo-Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- SAGER L., *Commentary on Shultz, reconceptualizing sexual harassment*, in S. Estreicher, *Sexual harassment in the workplace, proceedings of New York University 51st annual conference on labor*, Kluwer Law International, Boston, 2002
- SALOMONE R., “*Mobbing e prospettive di disciplina legislativa*”, in Carinci-De Luca Tamajo- Tosi- Treu (a cura di) *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, UTET, Milano, 2006
- SANSONE M., *Prospettive di una penalizzazione del mobbing*, in *Rivista Penale*, 09/2006, pag. 885 ss.
- SIMONI B., *Aspetti giuridici del mobbing*, in M. Depolo, *Mobbing: quando la prevenzione è intervento*, Franco Angeli editore, Bologna, 2003
- STINGL C.-PARAGYOS A., *La question prioritaire de constitutionnalité et le délit de harcèlement moral au travail*, in <http://www.village-justice.com>
- SZEGO A., *Mobbing e diritto penale*, Jovene, Napoli, 2007
- TOSI P., *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*, in P. Tosi, *Il mobbing*, Giappichelli, Torino, 2004

- VELÀZQUEZ M., *La respuesta juridico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*, in *Prevenziòn, trabajo y salud: Revista del Instituto National de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 2002, pag. 27 ss.
- VERRUCCHI M., *Rilevanza penale del mobbing*, in *Diritto penale e processo*, 7/2008, pag. 892 ss.
- VIGANÒ F., *Il Conseil Constitutionnel francese dichiara illegittimo per imprecisione il delitto di molestie sessuali*, in *Diritto Penale Contemporaneo* (www.penalecontemporaneo.it), 14 maggio 2012
- VIGANÒ F., *La tutela penale della libertà individuale. L'offesa mediante violenza*, Giuffrè, Milano, 2002
- VINCI E., *Il mobbing non è reato, solo illecito civile*, in *La Repubblica*, 30 agosto 2007, pag. 17
- VIOLA L., *Il danno esistenziale esiste? La posizione delle Sezioni Unite*, commento a SS.UU., sentenza 11.11.2008 n. 26972, in www.altalex.com
- VISCOMI A., *Il mobbing, alcune questioni su fattispecie ed effetti*, in *Lavoro e Diritto*, 2002, pag. 50 ss.
- YULE W., *Disturbo Post-traumatico da Stress. Aspetti clinici e terapia*, McGraw-Hill, Milano, 2005
- ZICCARDI F., *Appunti del corso di diritto angloamericano*, CUSL edizioni, Milano, 2004

Giurisprudenza

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 21 dicembre 1998, n. 12763, in *Massimario della Giurisprudenza Italiana*, 2008

Cassazione Civile, Sez. lavoro, sentenza 8 gennaio 2000, n. 143, in *Foro Italiano*, 2001, I, pag. 155

Cassazione Civile, Sez. III, sentenza 17 luglio 2002, n. 10393, in *Giustizia Civile Massimario*, 2002, pag. 1256

Cassazione Civile, Sez. III, 31 maggio 2003, n. 8827, in *Giurisprudenza Italiana*, 2004. pag. 29

Cassazione Civile, Sez. III, 31 maggio 2003, n. 8828, in *Giurisprudenza Italiana*, 2004. pag. 1129

Cassazione Civile, SS.UU., sentenza 24 marzo 2006, n. 6572, in *Giurisprudenza Italiana*, 2006, 11, pag. 2042

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 25 maggio 2006, n. 12445, in *Diritto & Giustizia*, 2006, 26, pag. 34

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 8 maggio 2007, n. 10441, in *Giustizia Civile Massimario*, 2007, pag. 5

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 9 luglio 2008, n. 12735, in *Diritto & Giustizia* 2008

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 9 settembre 2008, n. 22858, in *DeJure*

Cassazione Civile, SS.UU., sentenza 11 novembre 2008, n. 26972, in *Diritto & Giustizia*, 2008

Cassazione Civile, SS.UU., sentenza 11 novembre 2008, n. 26973, in *Foro Italiano*, 2009, 1, I, pag. 120

Cassazione Civile, SS.UU., sentenza 11 novembre 2008, n. 26974, in *DeJure*

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 17 febbraio 2009, n. 3785, in *Massimario della Giurisprudenza del Lavoro*, 2009, pag 683

Cassazione Civile, SS.UU., sentenza 22 febbraio 2010, n. 4063, in *Guida al Diritto* 2010, 15, pag. 71

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 23 febbraio 2012, n. 2711, in *Guida al Lavoro – Il Sole 24 Ore*, 16/2012, pag. 17

Cassazione Penale, Sez. III, sentenza 15 gennaio 2001, n. 255, in *Sistema Leggi d'Italia* (www.leggiditalia.it)

Cassazione Penale, Sez. VI, sentenza 22 gennaio 2001, n. 10090, in *Rivista Italiana di Medicina Legale*, 2002, pag. 630

Cassazione Penale, Sez. III, sentenza 26 maggio 2003, n. 22927, in *Sistema Leggi d'Italia* (www.leggiditalia.it)

Cassazione Penale, Sez. VI, sentenza 8 marzo 2006, n. 31413, in *Giurisprudenza Italiana*, luglio 2007, pag. 1764 ss.

Cassazione Penale, Sez. V, sentenza 15 marzo 2007, n. 17444, in *Cassazione Penale*, 2008, 1, pag. 198

Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza 20 luglio 2007, n. 29180, in *Igiene e Sicurezza sul Lavoro*, 9/2007, pag. 521

Cassazione Penale, Sez. V, sentenza 29 agosto 2007, n. 33624, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2008, II, pag. 409

Cassazione Penale, Sez. II, sentenza 21 settembre 2007 n. 36642, in *Foro Italiano*, 2007, II, pag. 662

Cassazione Penale, Sez. VI, sentenza 17 ottobre 2007, n. 40891, in *Foro Italiano*, 2008, 9, II, pag. 473

Cassazione Penale, Sez. II, sentenza 5 giugno 2008, n. 28682, in *Guida al Diritto*, 2008, 33, pag. 103

- Cassazione Penale, Sez. III, sentenza 5 giugno 2008, n. 27469 in Guida al Diritto 2008, 39, pag. 102
- Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 6 febbraio 2009, n. 26594 in Diritto & Giustizia, 2009
- Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza 10 giugno 2009, n. 23923, in Igiene e Sicurezza sul Lavoro, 9/2009, pag. 513
- Cassazione Penale, Sez. VI, sentenza 13 luglio 2009, n. 28553, in Il Lavoro nella Giurisprudenza, 2009, II, pag. 1139
- Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza 8 giugno 2010, n. 21810, in Igiene e Sicurezza sul Lavoro, 8-9/2010, pag. 474
- Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 22 settembre 2010, n. 685, in CED Cassazione Penale, 2010
- Cassazione Penale, Sez. VI, sentenza 21 dicembre 2010, n. 44803, in Igiene e Sicurezza sul Lavoro, 2/2011, pag. 113
- Conseil Constitutionnel, sentenza 4 maggio 2012, n.240, in <http://www.conseil-constitutionnel.fr>, con commento di M. Gérard D. (Francia)
- Corte Costituzionale, sentenza 25 luglio 1996, n. 312, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 1997, II, pag. 15 ss.
- Corte Costituzionale, sentenza 11 luglio 2003, n. 233, in Giurisprudenza Italiana, 2003, pag. 1777
- Corte Costituzionale, sentenza 13 dicembre 2003, n. 359, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2004, II, pag. 239 ss.
- Corte d'Appello di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 20 dicembre 2010 (deposito), inedita
- Cour de Cassation, Chambre criminelle, sentenza 11 luglio 2012, n. 11-88114 (Francia)

GUP Milano, 30 settembre 2011, giudice Manzi, in www.penalecontemporaneo.it

Tribunal Supremo, Sala VII, sentenza 10 novembre 2005 (Spagna)

Tribunale di Belluno, sentenza 30 gennaio 2007, n. 77, Giudice Benatti, in Guida al Diritto, 24/2007, pag. 59

Tribunale di Bergamo, sentenza 21 aprile 2005, Estensore Bertoncini, in Note Informative, 24/2005, pag. 51

Tribunale di Bergamo, Giudice del Lavoro, sentenza 19 luglio 2011 (deposito), Giudice Corvi, inedita

Tribunale di Lecce, sentenza 11 febbraio 2004, in www.salentolavoro.it

Tribunale di Milano, sentenza 28 dicembre 2001, in Rivista Critica di Diritto del Lavoro, 2002, pag. 371

Tribunale di Milano, Sez. Penale, sentenza 27 giugno 2008 (dep. 29 agosto 2008) , n. 7901, Giudice Cairati, inedita

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 19 ottobre 2009 (dep. 3 novembre 2009), Giudice Greco, inedita

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 25 novembre 2009 (dep. 20 gennaio 2011), Estensore Vitali, inedita

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 9 luglio 2010 (dep. 3 settembre 2010), Estensore Lualdi, inedita

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 12 agosto 2010 (deposito), Giudice Atanasio, inedita

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 21 febbraio 2011 (dep. 28 febbraio 2011), Estensore Lualdi, inedita

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 28 giugno 2011 (deposito), Estensore Colosimo, inedita

- Tribunale di Milano, Sez. VI penale, sentenza 9 novembre 2011 (dep. 23 novembre 2011), Giudice Tremolada, inedita
- Tribunale di Modena, sentenza 10 giugno 1996, in Foro Italiano, 1997, II, 279
- Tribunale di Monza, sentenza 23 aprile 2007, Giudice Correrà, in Foro Ambrosiano, 2007, pag. 162
- Tribunale di Napoli, sentenza 22 aprile 2002, n. 3176, in A.Castelnuovo, *Mobbing e diritto penale*, in M. Pedrazzoli, *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni del mobbing*, Zanichelli, Bologna, 2007
- Tribunale di Roma, sentenza 5 marzo 2008, inedita
- Tribunale di Taranto, sentenza 7 marzo 2002, in Rivista Penale, 2008, II, pag. 700
- Tribunale di Torino, Sez. lavoro, sentenza 16 novembre 1999 in Danno e Responsabilità, 2000, pag. 403
- Tribunale di Torino, sentenza 3 maggio 2005, Giudice Gianfrotta, in Il Foro Italiano, 2005, II, pag. 664
- Tribunale di Trani, GIP, sentenza 27 ottobre 2005, Estensore Giancaspro, in Giurisprudenza di Merito, 7-8/2006, pag. 1760