

**IL FENOMENO DEL MOBBING: PERDURANTE ASSENZA DI UNA ORGANICA PREVISIONE
LEGISLATIVA : rimedi, tutela e percorsi giurisprudenziali**

1) Il Mobbing - introduzione; 2) Il "Mobbing" nell'esperienza europea e italiana; 2.1 nell'esperienza regionale; 2.1.1. corte costituzionale sentenza 359/2003 ; 3) Brevi cenni in materia di tutela penale del mobbing; 4) Giurisprudenza: 4.1 Cassazione Penale sezione VI sentenza 12 marzo 2001 n. 10090; 4.2 Cassazione penale: sentenza n. 31413/2006; 4.3 Cassazione Penale sezione V sentenza 33624 del 9 luglio 2007; 4.4 Cassazione Penale, sezione VI, sentenza 7 novembre 2007 n.40891; 4.5 Corte di Cassazione sentenza 7.07.2008 n.27469; 4.6 Cassazione penale sezione VI sentenza 26 giugno 2009 n.26594; 4.7 Cassazione penale sezione IV 13 gennaio 2011 n. 685 5) I precedenti della giurisprudenza di merito: a) Tribunale di Palermo, sezione penale, ordinanza 6 giugno 2001; b) Tribunale di Taranto sezione II penale, sentenza 7 marzo 2002 n.742; c) Tribunale di Lecce, 11.02.04 (l'abuso d'ufficio); d) Tribunale di Belluno, 30.01.07, n. 77 (maltrattamenti); e) Tribunale di Camerino, sezione penale, sentenza 18 settembre 2007;

1) Il Mobbing - introduzione

Il termine etologico "mobbing" costituisce un "anglicismo" recentemente entrato a far parte del nostro vocabolario d'uso comune anche nella pratica giudiziaria. Lo studio effettuato da esperti in neuropsichiatria e in medicina del lavoro ha evidenziato che il "mobbing" è fenomeno diffuso in tutte le realtà lavorative sia private che pubbliche ed è con riferimento alle prime che è stato oggetto di studi approfonditi sotto il profilo sia medico che legale.

Il "mobbing" può definirsi come *«un'attività persecutoria posta in essere da uno o più soggetti (non necessariamente in posizione di supremazia gerarchica) e mirante ad indurre il destinatario della stessa a rinunciare volontariamente ad un incarico ovvero a preconstituire i presupposti per una sua revoca attraverso una sua progressiva emarginazione dal mondo del lavoro»*.

Tale attività deve avere una durata di più mesi (normalmente almeno sei, secondo la più recente medicina del lavoro), per poter essere sussunta nel concetto di "mobbing" e si presenta come una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte di colleghi (c.d. mobbing "orizzontale") o dei datori di lavoro (mobbing c.d. "verticale").

Le forme che può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione all'assegnazione di compiti dequalificanti, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, assumendo, nei casi più gravi, anche la forma del sabotaggio del lavoro e delle azioni illegali ponendosi come obiettivo di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni. Il mobbing per su natura non si presta ad essere cristallizzato in formule giuridiche: una dottrina, definita "pionieristica", ha evidenziato che il mobbing rappresenta *una cornice che permette di apprezzare la condotta illecita nella sua interezza... tasselli, che prima rimanevano disgiunti e costituivano fattispecie autonome di responsabilità, possono confluire in un mosaico, in cui tutto il circolo vizioso del fenomeno in esame viene ad assumere rilievo, con la conseguenza di un salto qualitativo nella tutela risarcitoria del mobbizzato* (sul punto vedi P.G. Monasteri - M. Bona - U. Oliva, Mobbing, Vessazioni sul Lavoro, Milano, 2000; "Il mobbing come legal framework", i Riv. Crit. Dir. Priv. 2000).

2) Il "MOBBING" nell'esperienza europea e italiana

Le problematiche connesse al "mobbing" sono venute in evidenza nel mondo dei rapporti di lavoro privati nei paesi più industrializzati ove il fenomeno è già giunto all'attenzione della scienza medico-legale e del lavoro approdando anche ad alcune regolamentazioni legislative nei paesi nord-europei, ove vi è una maggiore cultura della difesa dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

L'emarginazione dal lavoro, ingiustamente attuata attraverso il depotenziamento e la demotivazione del singolo lavoratore, ha ricevuto una sua positivizzazione nei *paesi scandinavi*, mentre in *Italia* pur non essendo stata emanata alcuna specifica norma, essa è stata fatta oggetto di alcune recenti pronunce giurisprudenziali che hanno cercato di fornire una ricostruzione unitaria del fenomeno.

Il *Parlamento Europeo* ha approvato relativamente di recente, un ordine del giorno (AS-0283/2001) che impegna la Commissione ad emanare una direttiva al fine di garantire una regolamentazione unitaria del fenomeno del "mobbing" in tutti gli Stati membri, cui è ovviamente rimessa l'emanazione di norme vincolanti all'interno dei singoli ordinamenti.

In *Italia* si sono avuti due tentativi di regolamentazione del fenomeno nella dodicesima legislatura con i disegni di legge "Tapparo" e "Benvenuto" (non trasformati), il primo -in particolare- così lo delinea:

"Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche, nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore.....esse devono mirare a discreditare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale od informale, grado di influenza sugli altri, rimozione da incarichi, esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, sottostima sistematica dei risultati, attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica o di salute".

2.1 nell'esperienza regionale

Nella perdurante assenza di una specifica normativa statale, si è inserita la legislazione regionale: Legge Regionale Liguria 6.06.2008 n.14 "Disposizioni di adeguamento della normativa regionale"; Legge Regionale Abruzzo del 11.08.2004 n.26 e del 9.11.2005 n.33; Legge Regionale Friuli Venezia Giulia del 2.02.2005 n.1 e del 8.04.2005 n.7; Legge regionale Umbria del 28.02.2005 n.18 "*Tutela della salute psico fisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni mobbing*"; Legge regionale Marche del 24.12.2004 n.29.

In particolare la regione Lazio, nell'ambito dei più ampi poteri legislativi riconosciuti dalla riforma del titolo V della Costituzione, ha emanato la legge 11 luglio 2002 n.16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro) la cui impugnativa da parte del governo ha portato alla pronuncia della Corte costituzionale n.359 del 2003. La predetta normativa si articola in sette disposizioni di contenuto programmatico: l'art.1 individua gli ambiti di operatività della legge stessa autoqualificandosi come disciplina provvisoria "in attesa dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia" ; l'art.2 dà la definizione del mobbing, riprendendo le conclusioni cui è pervenuta la dottrina gius-lavoristica ed individuando una serie di atti che possono concretizzare il fenomeno ; l'art.3 prevede la possibilità di iniziative da parte degli organi paritetici di cui all'art.20 del

D.lgs. 19 settembre 1994 n.626 (in tema di sicurezza sul lavoro) ; l'art.4 stabilisce che le aziende sanitarie locali istituiscono o favoriscono l'istituzione di appositi centri per fornire assistenza al lavoratore mobbizzato; l'art.5 incentiva le attività degli enti locali di prevenzione del mobbing ; l'art.6 istituisce un Osservatorio regionale per lo studio del mobbing ; l'art.7 determina, infine, gli stanziamenti in favore delle ASL per l'istituzione degli osservatori e per le iniziative degli enti locali.

2.1.1. Corte Costituzionale sentenza 359/2003

La Regione Lazio ha emanato la legge n. 16 del 11.07.2002 "recante disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro", ritenendo di essere competente a legiferare in tale materia a seguito dell'attribuzione dei più ampi poteri legislativi riconosciuti alle regioni dalla recente riforma del titolo V° della Costituzione.

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, premettendo che lo Stato intende produrre principi legislativi in materia, in assenza dei quali non vi sono "spazi vuoti" nei quali le regioni possono considerarsi libere di legiferare ha impugnato l'intera legge in rassegna adducendo la violazione degli articoli 117, secondo comma lett. l) e g), 81 e 119, quarto comma, della Costituzione.

Si è sostenuto come la definizione del mobbing e l'individuazione degli atti che lo concretizzerebbero verrebbe ad incidere sulla disciplina civilistica dei rapporti di lavoro subordinato regolati dal diritto privato nonché sulla disciplina pubblicistica dei residui rapporti di pubblico impiego statale, eccependo che l'art.2 contrasterebbe con l'art.117, secondo comma, lett. l) (ordinamento civile) e lettera g) (per il caso in cui il datore di lavoro sia un'amministrazione statale) della Costituzione che appunto riserva tali materie alla competenza legislativa esclusiva dello Stato.

La regione Lazio, costituitasi in giudizio, ha sostanzialmente sostenuto la natura programmatica e di mera valenza socio-politico-culturale della normativa censurata, peraltro autodefinita "provvisoria" in attesa dell'intervento statale.

La Corte costituzionale, con la sentenza in rassegna, ha accolto le tesi del Presidente del Consiglio dei Ministri con una ampia motivazione con cui ha innanzitutto ripercorso le acquisizioni della moderna sociologia in materia di mobbing giungendo ad evidenziare che una disciplina legislativa di tale materia può avere un triplice oggetto in quanto può riguardare: a) la prevenzione e la repressione dei comportamenti dei soggetti attivi del fenomeno ; b) le misure di sostegno psicologico e, se del caso, l'individuazione delle procedure per accedere alle terapie di tipo medico di cui la vittima può avere bisogno ; c) il regime degli atti e dei comportamenti posti in essere dalla vittima come reazione a quanto patito.

La Corte riconosce, poi, come l'assenza di una specifica disciplina normativa del mobbing non abbia impedito ai giudici di merito l'adozione di vari provvedimenti reintegratori e risarcitori per apprestare adeguate forme di tutela, prevalentemente fondati sull'art.2087 del cod.civ. Il mobbing rientra, in prima approssimazione, nella materia dell'ordinamento civile e, quindi, nell'ambito della competenza legislativa statale esclusiva; peraltro (come riconosce la stessa Consulta), quella incidente sulla materia de quo si atteggia come una normativa ad oggetto complesso, come tale in grado di incidere su

molteplici settori dell'ordinamento giuridico, alcuni dei quali (almeno parzialmente) rientranti nella competenza regionale. Ciò implica che interventi normativi regionali volti ad introdurre, ad esempio, "misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze" debbano considerarsi senz'altro ammissibili

Il giudice delle leggi fa discendere solidi argomenti per affermare che la disciplina del mobbing, valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile (art.117, secondo comma, lett.1) mentre, sotto il profilo della salute del lavoratore è inquadrabile nella tutela e sicurezza del lavoro nonchè nella tutela della salute, cui la prima si ricollega, quale che sia l'ampiezza che le si debba attribuire (art.117, terzo comma della Costituzione).

Si tratta di una materia dai molteplici contorni per la quale è prevista una competenza legislativa esclusiva dello Stato o, al più, concorrente e il Giudice delle leggi, dopo avere esaminato le disposizioni della legge regionale impugnata per verificare la loro compatibilità con le norme parametro evocate, giunge alla conclusione che la legge della regione Lazio n.16 del 2002, contenendo nell'art.2 una definizione generale del fenomeno del mobbing detta norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali riservati, nelle materie a potestà legislativa concorrente, alla competenza dello Stato.

Poiché poi tale norma costituisce il fondamento di tutte le altre singole disposizioni, il giudizio di illegittimità costituzionale non può che estendersi all'intero testo legislativo regionale.

La Corte costituzionale infine evidenzia come l'intera legge si fondi sul presupposto (da ritenere contrastante anche con l'attuale assetto costituzionale dei rapporti stato-regioni) secondo cui le regioni, in assenza di una specifica disciplina di un determinato fenomeno emergente nella vita sociale, abbiano in via provvisoria poteri generali di legiferare: esse infatti possono sì intervenire, anche con atti normativi, ma al solo fine di predisporre misure di sostegno volte a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze.

3) Brevi cenni in materia di tutela penale del mobbing

Nella disamina dei profili penalistici del mobbing, va preliminarmente segnalata la possibile qualificazione dell'eventuale figura di reato come reato di evento, nel senso che può parlarsi di una concreta praticabilità della tutela penalistica solo se ed in quanto si sia verificato l'evento del soggetto passivo che si "ammali" di mobbing. La ricostruzione degli elementi costitutivi della nuova fattispecie criminosa si rivela quanto mai ardua, attesa l'assenza di specifiche parallele figure di reato nella attuale legislazione vigente, sia pure di carattere contravvenzionale a carico del datore di lavoro, per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui poste in essere nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore. Il soggetto passivo perde gradatamente la stima professionale di sé e la motivazione al lavoro nel contesto socio-ambientale di riferimento e, se non traduce l'aggressione alla sfera psichica in una menomazione della propria integrità psico-fisica, vede in ogni caso compromessa la sua capacità di autoprotezione personale, che è una delle componenti essenziali per dare vita ad un

efficace sistema di sicurezza del lavoro. Per effetto della qualificazione soggettiva dell'agente ("lavoratore") operata dall'articolo 5 D. L.vo 626/94 da un lato, e per la caratterizzazione delle violazioni alla normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro quali reati propri dall'altro, la conseguenza che ne deve trarre l'interprete è che nessuna contestazione, sul piano del diritto penale contravvenzionale, è ascrivibile al datore di lavoro.

La volontà del soggetto attivo andrà accertata e verificata se posta in essere in contrasto (contra ius) con la previsione di una norma giuridica. Tale indagine dovrà consentire di distinguere l'area delle condotte colpose da quelle dolose, segnatamente per tutti quei reati sanzionati indifferentemente a titolo di colpa e di dolo. E' questo proprio il caso delle lesioni personali e dell'omicidio, puniti rispettivamente a titolo di dolo dagli artt. 582 e 575 c.p. ed a titolo di colpa dagli artt. 590 e 589 c.p..

L'applicazione delle regole generali del diritto penale al mobbing aziendale si traduce quindi in ultima analisi nella esigenza di valutare in concreto se la compromissione della integrità psicofisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta del datore di lavoro colposa o dolosa, in quanto tale intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro. La giurisprudenza di legittimità ha elaborato una serie di criteri evidenziando che la imputazione della responsabilità non può prescindere dalla analisi delle modalità estrinseche di concreta manifestazione della condotta criminosa e da una attenta valutazione di ogni profilo circostanziale del fatto.

Si pone dunque preliminarmente un problema della valutazione soggettiva dell'evento (mobbing doloso o colposo) con la sola variante che se il mobbing colposo deriva quale conseguenza non voluta dal colpevole da un fatto previsto come doloso è contemplato un aggravamento di pena sino ad un terzo per le lesioni colpose o per l'omicidio colposo (art. 586 c.p.). Al reato di lesioni colpose o dolose saranno poi applicabili le circostanze aggravanti di cui all'art.583 c.p. Si pensi alla ipotesi del lavoratore affetto da esaurimento nervoso o da stato depressivo prolungato nel tempo.

Quanto poi al caso del datore di lavoro che, con la sua condotta vessatoria, e/o ingiustificatamente discriminatoria e di emarginazione, determini o rafforzi per colpa nel lavoratore mobbizzato, una propensione suicidiaria, egli potrebbe esserne chiamato a risponderne a titolo di omicidio colposo ex art. 589 c.p.

I casi di mobbing doloso, invece, non sembrano realisticamente applicabili, proprio per la difficoltà di provare l'elemento psicologico del reato in capo al mobber, la norma dell'art. 580 c.p. che punisce la istigazione al suicidio.

La prova della natura dolosa o colposa del reato - giova ribadirlo una volta di più - deve dunque trarsi dalla condotta complessiva dell'imputato e dalle circostanze del fatto che concorrono a costituire l'azione criminosa e nelle quali si riverbera la coscienza e l'atteggiamento della volontà dell'agente (cfr. per tutte sul punto Cass. Pen. Sez.I, 28.01.91, Caporaso)

Si possono aggiungere ulteriori elementi di carattere soggettivo, quali la dichiarata motivazione della condotta dell'agente, ovvero le sue stesse affermazioni che trovino adeguata e convincente corrispondenza nelle emergenze processuali (Cass. Pen. 12.01.89, Calò). In relazione alla colpa, casi riservati a quelle situazioni di aggressione alla sfera morale e psichica del lavoratore cui si possa

riconoscere una matrice inconsapevole, nel senso che esse si devono sostanziare in condotte in relazione alle quali il datore di lavoro sia in grado di offrire una giustificazione motivazionale compatibile con profili gestionali del modello di organizzazione del lavoro in azienda. In particolare, i profili di colpa specifica possono ravvisarsi nella violazione di specifiche norme di legge quali per es. l'art. 2103 c.c. in tema di divieto di dequalificazione mansionale del lavoratore nonchè l'art. 2087 c.c. o l'art.3 co.1 lett. s) D. L.vo 626/94 in tema di tutela prevenzionistica che comporterà la contestazione delle specifiche aggravanti previste dagli artt. 589 co. 2 e 590 co.3 c.p..

In relazione ai profili contravvenzionali ordinari di violazione della normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro, che mantengono il loro autonomo disvalore e la loro rilevanza penale e non possono in alcun modo ritenersi assorbiti nella vicenda di mobbing. Ad essi pertanto sarà applicabile il meccanismo procedurale sanzionatorio delineato dal D. L.vo 758/94. Residuano poi gli spazi per l'area del dolo, che potrà essere sia quello tipico diretto o intenzionale, nel quale l'agente-datore di lavoro deve essersi rappresentato l'evento del reato come scopo e conseguenza della sua condotta, sia quello indiretto o eventuale, nel caso in cui l'agente, ponendo in essere la condotta di mobbing, seppur diretta ad altri scopi che non quello di ledere la integrità psicofisica del lavoratore, si rappresenti la concreta possibilità del verificarsi di tale evento ulteriore rispetto alla propria azione e, nonostante ciò, agisca accettando il rischio di cagionarla (Cass. Pen. Sez.I, 12.11.97 n.6358, Tair). La Cassazione mutato il proprio orientamento non riconoscendo tutela in sede penale al fenomeno del mobbing in virtù della mancanza di una norma incriminatrice. Il fenomeno mobbing, pertanto, trova tutela solo in sede civilistica costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro (Cass. Pen. 26594/2009).

4) Giurisprudenza:

4.1 Cassazione Penale sezione VI sentenza 12 marzo 2001 n. 10090/2001

Secondo l'unanime orientamento della giurisprudenza penale per "mobbing" deve intendersi un complesso di contegni volti alla mortificazione delle abilità professionali e della dignità del lavoratore che ne sia fatto vittima, atte alla compromissione di beni e valori (quali il decoro e la libertà personale, l'integrità psicofisica, la libertà d'autodeterminazione e la libertà sessuale) anche penalmente tutelati (ciò diffusamente s'assume, ancorchè il codice penale non contempli la fattispecie in discussione). La magistratura penale che si è sin qui misurata con il fenomeno in argomento ha affermata la responsabilità dei soggetti tratti a giudizio, a differente titolo (giuridico) in ragione delle peculiarità proprie dei differenti casi di specie sottoposte e dell'atteggiarsi, in concreto, dei contegni giudizialmente indagati. Nel contesto della sentenza 10090/2001, la Corte di Cassazione penale ha avuto modo di pronunciarsi, in particolare, su d'una vicenda relativa ad un complesso d'intimidazioni rivolte da un datore di lavoro (e da taluni preposti di costui) a più lavoratori, onde imporre a costoro la conformazione a disposizioni di servizio civilisticamente illecite (lo svolgimento

d'orari di lavoro esorbitanti i limiti massimi consentiti) dietro la minaccia di "congelamento" del corrispondente trattamento economico ordinario e di interruzione officiosa dei rapporti di lavoro presuppostine; (rapporti, peraltro, del tutto irregolari, dal punto di vista amministrativo ed assicurativo/previdenziale). Il giudice di legittimità perveniva alla statuizione della penale responsabilità dei prevenuti, nella particolare ottica del disposto di cui all'[art. 572 c.p.](#) ("maltrattamenti in famiglia, o verso fanciulli"), nonostante che la norma in argomento abbia "sistematica" ed apparentemente letterale inerenza al solo ambito "familiare". Secondo la Corte, invero, tale norma detta la comminatoria che le è propria, anche in relazione a casi che abbiano a verificarsi in contesto diverso da quello strettamente familiare, tutelando ogni persona in qualche modo sottoposta ad autorità "aliena", od "affidata (ad altri) per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte": "si tratta di ipotesi di reato, in questi ultimi casi, in cui non è richiesta, a differenza della prima, la coabitazione o convivenza tra il soggetto attivo e quello passivo, **ma solo un rapporto continuativo dipendente da cause diverse da quella familiare**". Sul piano del processo logico-argomentativo svolto, il giudice di legittimità si interrogava sul "se" la condotta sottoposta al suo vaglio potesse o meno integrare maltrattamenti (definendo questi ultimi quale "serie di atti volontari, idonei a produrre (uno) stato di abituale sofferenza fisica e morale, lesiva della dignità della persona") pervenendo alla conclusione per cui si era sostanziata la fattispecie astratta in predicato, a cagione ed in dipendenza delle "ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali" inferte dagli imputati al personale loro sottoposto, sì da averlo ridotto... "in uno stato di penosa sottomissione ed umiliazione". La medesima Corte poneva altresì in risalto l'intima connessione teleologica tra i diversi episodi cui era informato il capo di imputazione assumendo che il movente, animante i prevenuti, era inteso al perseguimento del massimo profitto, per il tramite dell'imposizione agli interessati di ritmi di lavoro insostenibili; secondo l'argomentazione sviluppata nella sentenza di cui trattasi, sarebbe valso a "prova(re) **il disegno sottostante ai singoli fatti di violenza e minaccia, che risulta(va)no quindi cementati da una volontà unitaria e persistente, che (anda)va oltre il singolo episodio**". La nozione di maltrattamenti, sottesa all'[art. 572 c.p.](#), secondo la Corte Suprema, si poneva in rapporto di genere a specie, rispetto al lineamento concettuale del "mobbing", condividendo, entrambe le fattispecie, il dato della serialità delle condotte offensive e della loro sistematicità ed unitarietà, quello della corrispondente strumentalità, rispetto alla produzione dell'effetto dannoso voluto (in capo al soggetto passivo) e quello dell'intenzionalità del contegno attuato. La decisione in argomento non ha discriminato la posizione dei preposti aziendali identificati quali autori materiali dei fatti di "mobbing" in predicato, rispetto a quella del datore di lavoro, che li aveva investiti del ruolo di sovraordinazione gerarchica e che aveva tenuto una condotta inerte, rispetto alla repressione delle pratiche in discussione (risultate, in atti, perfettamente note a costui). La Corte avrebbe fatto corretta applicazione del disposto di cui all'art. 40 c.p., comma 2. Quanto alla fonte dell'obbligo d'attivazione che, nella fattispecie, la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto violato, da parte del datore di lavoro tratto a giudizio, essa veniva rinvenuta nel disposto di cui all'art. 2087 c.c., posto a presidio dell'integrità psicofisica e morale del lavoratore subordinato: "...quale imprenditore, era tenuto, in forza del disposto di cui all'art. 2087 c.c. ad adottare tutte 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 capogruppo sui lavoratori dipendenti, se ne rese corresponsabile". In questa sentenza si

esclude la riportabilità d'una serie di condotte datoriali indebite, qualificabili, nel loro complesso, quale "mobbing", alla fattispecie astratta di cui all'art. 571 c.p. (abuso dei mezzi di correzione). L'art. 571 c.p. ha per presupposto indefettibile che dei mezzi di correzione sia fatto un uso astrattamente lecito (che muta in abuso, in quanto realizzato fuori dai casi consentiti, o secondo modalità che eccedano i parametri di necessarietà, proporzionalità e ragionevolezza) dovendosi costituzionalmente escludere, nel caso in cui lo strumento correttivo impiegato - minacce, violenza, ingiurie, percosse - risulti di per sé illecito. Il giudice di legittimità, in secondo luogo, negava alla fattispecie concreta sottopostagli la valenza propria del reato di cui all'art. 571 c.p., in considerazione del rilievo per cui la struttura dell'illecito in discussione esige che gli agenti interessatine perseguano fini, in qualche modo, correttivi-educativi-punitivi (e non, come nel caso, obiettivi di tipo meramente speculativo: *"la condotta afflittiva posta in essere dagli imputati non perseguiva il fine educativo-correctivo che deve contraddistinguere l'uso dei mezzi di correzione, ma mirava soltanto a scopi di lucro personale"*). Il procedimento conclusosi con la sentenza in commento non rappresenta la prima occasione di "intersecazione" tra giurisprudenza penalistica e "mobbing". La Cassazione aveva già avuto modo di occuparsi di vicende riconducibili a detta fattispecie, sussumendole nell'ordinamento repressivo penalistico ed irrogando, ai soggetti involtine, condanne variamente articolate, in ragione del differente capo d'imputazione loro ascritto. Secondo l'unanime orientamento della giurisprudenza penale in predicato, per "mobbing" deve intendersi un complesso di contegni volti alla mortificazione delle abilità professionali e della dignità del lavoratore che ne sia fatto vittima, atte alla compromissione di beni e valori (quali il decoro e la libertà personale, l'integrità psicofisica, la libertà d'autodeterminazione e la libertà sessuale) anche penalmente tutelati (ciò diffusamente s'assume, ancorché il codice penale non contempra la fattispecie in discussione).

4.2 Cassazione penale: sentenza n. 31413/2006

Con la sentenza indicata in epigrafe, la Cassazione confermava la responsabilità penale, già stabilita nei gradi di giudizio precedenti, di un imprenditore e di taluni suoi preposti, suscitata da soprusi plurimi, esercitati ai danni d'alcuni loro sottoposti, "sub specie" di tentata violenza privata (art. 610 c.p.). Le condotte emulativi ascritti agli interessati *"si sostanzia(va)no nell'aver minacciato numerosi lavoratori dipendenti, in maniera diretta o indiretta, che ove uno di loro non avesse rinunciato alla prosecuzione della causa di lavoro e ove tutti gli altri non avessero accettato la proposta novazione del rapporto di lavoro con declassamento dalla qualifica di impiegato a quella di operaio, sarebbero stati trasferiti (come poi avvenuto) alla palazzina LAF"*. Detto complesso di contegni offensivi veniva nell'occasione qualificato dalla Suprema Corte quale "mobbing" (e, circa tale loro qualificazione, avevano convenuto le parti processuali, nei rispettivi scritti difensivi). Valorizzando l'elemento relativo alla violenza psicologica esercitata sulle parti offese, la Cassazione riteneva, pertanto, la sussistenza dell'illecito penale agli imputati ascritto. La riconducibilità del fenomeno conosciuto quale "mobbing" alla fattispecie di cui al delitto di violenza privata, risulta assai problematica. La figura criminosa di cui all'art. 610 c.p. non appare invero sovrapponibile a quella distintiva del "mobbing", in quanto, in sintesi, la violenza privata postula l'assunzione di contegni illeciti, nel mentre il "mobbing" può constare, in astratto, anche (ed esclusivamente) di condotte in sé conformi all'ordinamento. L'art. 610 c.p. può pertanto

dar luogo ad una penale repressione di fatti ascrivibili a "mobbing", unicamente in casi "limite" - quale quello deciso a mezzo della sentenza in rubrica - con riferimento ai quali l'autore impieghi, cioè, mezzi di costrizione della volontà, informati a violenza e/o minaccia. Il "mobbing" e la violenza privata si discostano significativamente, l'una dall'altro, sotto il profilo dell'elemento psicologico, da entrambe presupposto, nell'una figura informato, invero, alla persecuzione sistematica ed all'esclusione del "soggetto passivo" e, nell'altra, del tutto differentemente, alla coercizione della volontà altrui, quanto al fare, al non fare, al tollerare qualcosa. Risulta evidente anche la diversità dei beni della vita, rispettivamente pregiudicative. Il precetto contenuto nel disposto dell'art. 610 c.p. è invero dettato a presidio della libertà d'autodeterminazione, quale bene giuridico tutelato (la norma di cui trattasi è, invero, enumerata nell'ambito dell'articolato dedicato ai delitti contro la libertà morale) nel mentre il valore inciso dal "mobbing" appare piuttosto quello del rispetto della personalità e della professionalità del lavoratore, nei luoghi di lavoro.

4.3 Cassazione Penale sezione V sentenza 33624 del 9 luglio 2007

La vicenda attiene ad una annosa querelle tra una professoressa, insegnante di sostegno presso l'Istituto d'arte di San Leucio, ed il preside della scuola, sfociata in contenzioso amministrativo e poi penale. L'accusa dedotta nell'attuale procedimento è di lesioni personali volontarie gravi in ragione dell'indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica, in sostanza un comportamento riconducibile, come si esprimono le parti, nella condotta di mobbing. Il giudice ha assolto ritenendo "insostenibile" la tesi (espressa da CT.) della riconducibilità alla nozione di lesione della mera alterazione del tono dell'umore attesa la natura transeunte ed assai comune e la difficoltà di individuare un atto a cui collegare eziologicamente la malattia. Sia le parti private sia il giudicante invocano, per l'attuale vicenda, la condotta di mobbing. La Cassazione ha affermato che 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 nel codice penale questa tipizzazione, deriva - nel caso di specie - dalla contestazione del reato da parte del P.M. assolutamente incapace di descrivere i tratti dell'azione censurata. La condotta di mobbing suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma reiterazione di una pluralità di atteggiamenti, anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro. Pertanto la prova della relativa responsabilità *"deve essere verificata, procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi che può essere dimostrata per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa ..."* (cfr. Cass. civ., Sez. L, 6.2006, Meneghello/Unicredit Spa, CED Cass. 587359). Costituisce approdo giurisprudenziale della Corte ritenere che la figura di reato maggiormente prossima ai connotati caratterizzanti il cd. mobbing è quella descritta dall'art. 572 c.p., commessa da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione (Cass.,

sez. 6[^], 22.1.2001, Erba, CED Cass. 218201). Ove si accolga siffatta lettura, risulta evidente che, soltanto per l'ipotesi dell'aggravante specifica della citata disposizione, si richieda la individuazione della conseguenza patologica riconducibile agli atti illeciti. Il giudice lamenta la mancata individuazione degli atti lesivi, ciascuno dei quali difficilmente in grado di rapportarsi alla patologia evidenziata (malattia, a sua volta, non connotata da esiti allocabili cronologicamente - con sicurezza - quanto al suo insorgere, così da evidenziare l'autore del fatto illecito e le circostanze modali dell'azione lesiva). D'altra parte, in carenza di una prospettazione espressamente continuativa (la condotta è, tuttavia, contestata "sino all'aprile 2003" senza richiamo all'art. 81 cpv. c.p.), è ardua la ravvisabilità del rapporto di cui all'art. 40 c.p. di una singola ingiuria o di una sola provalazione diffamatoria o intimidativa (i cui contorni restano oscuri, non essendo assolutamente specificati nell'addebito di accusa). Gli stessi atti di impugnazione richiamano la pluralità di gesti ostili, senza che - peraltro - degli stessi vi sia indicazione (se non indebitamente generica) nella formale imputazione. Non è, conseguentemente data la ravvisabilità dei parametri di reiterazione e di durata nel tempo delle azioni ostili poste in essere dal soggetto attivo delle lesioni personali, onde valutare il loro complessivo carattere persecutorio e discriminatorio.

4.4 Corte di Cassazione, Sez. VI penale - sentenza 7.11.2007 n.40891

Con questa sentenza la Cassazione si è espressa per la prima volta in tema di mobbing all'interno della P.A. dando applicazione alla fattispecie di abuso di ufficio. Parte della dottrina si era espressa in favore della sussumibilità della condotta mobbizzante nella fattispecie dell'abuso di ufficio nell'ipotesi in cui il mobber rivestisse la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio e la condotta accedesse ad un rapporto di pubblico impiego (D. Castelnuovo Mobbing e reato, pag 90). L'imputato, in qualità di Sindaco di un comune, veniva tratto a giudizio per rispondere del delitto di cui all'articolo 323 cp per avere abusato della sua qualifica, adottando tre provvedimenti con cui disponeva che un dipendente del Comune, con la sesta qualifica funzionale e le mansioni da coordinatrice economista dell'asilo comunale, fosse destinata a svolgere le mansioni di prevenzione e di accertamento delle violazioni in materia di sosta dei veicoli. Secondo i giudici di merito risultava provato che il sindaco avesse tenuto nei confronti della dipendente un comportamento vessatorio e persecutorio, consistente nell'aver, senza alcun provvedimento formale, tolto dalle sue funzioni la dipendente, destinandola a svolgere mansioni appartenenti ad una qualifica inferiore. Tale condotta integrava gli estremi del mobbing e la il giudice di appello, ritenendo illegittimi i provvedimenti di demansionamento adottati nei confronti della dipendente, riteneva provato il dolo, posto che la condotta tenuta dal sindaco era intesa a recare intenzionalmente pregiudizio alla parte lesa. L'imputato propone ricorso in cassazione. La Corte ha confermato la sussistenza della violazione di legge poiché, nel caso di specie, il sindaco non aveva motivato in ordine ai criteri di scelta del dipendente da demansionare, aveva ommesso di prevedere la rotazione tra i dipendenti e non aveva motivato in relazione al mancato rispetto di detti requisiti. La corte afferma che *"la reiterata destinazione della dipendente allo svolgimento di 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 coartare o da pigarne la volontà: comportamenti tesi a dequalificare professionalmente la parte lesa, tale da concretare oltre al reato di abuso di ufficio in danno di costei, da integrare altresì, l'illecito di cui all'articolo 2043 cc, essendo derivata, quale ulteriore conseguenza di detti comportamenti mobbizzanti una serie patologica neuro-psichiatrica in danno della dipendente". La Cassazione afferma che rientra nella ipotesi di "violazione di norme di legge o di regolamento" anche la violazione dell'articolo 2043 cc qualora il P.U. ponga in essere un'attività illegittima: Quindi ogni ipotesi di abuso in danno, proprio per avere provocato un danno ingiusto in violazione dell'articolo 2043 cc, deve considerarsi effettuato in violazione di norme di legge integrando la fattispecie di cui all'articolo 323 cp. Con la sentenza in epigrafe, gli ermellini ritengono che tali comportamenti possano essere sussunti nel reato di abuso di ufficio, sempre che sussistano gli elementi costitutivi di tale delitto. E' ravvisabile, dunque, l'abuso di ufficio in capo al Sindaco che assegni a mansioni diverse ed inferiori il dipendente comunale, non tenendo in considerazione né la professionalità da questi raggiunta né l'idoneità al nuovo lavoro. La Corte afferma altresì che, ove il mobbing causi gravi patologie interessanti la sfera neuropsichica del soggetto leso, è dovuto anche il risarcimento del danno.

4.5 Corte di Cassazione sentenza 7.07.2008 n.27469

Nel luogo di lavoro il mobbing di matrice civile può sfociare nel reato di maltrattamenti. L'articolo 572 del vigente codice penale, rispetto all'analoga norma contenuta nel codice del 1989, ha ampliato la categoria delle persone che possono essere vittima di maltrattamenti, aggiungendo nella previsione normativa ogni persona sottoposta all'autorità dell'agente, ovvero al medesimo affidata per ragioni d'istruzione, educazione, ecc. Sussiste il rapporto d'autorità ogni qualvolta una persona dipenda da altra mediante un vincolo di soggezione particolare (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc). Invero non v'è dubbio che all'imprenditore o a chi lo rappresenti spetti l'autorità sui propri dipendenti riconosciuta da precise norme di legge (artt 2086, 2106 e 2134 cod. civile) 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 fattispecie in esame a differenza del maltrattamento in famiglia non richiede la convivenza ma la semplice sussistenza di un rapporto continuativo. In definitiva, 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 (Cass. 33624 del 2007). Nella fattispecie le vessazioni si erano protratte per tutta la durata del rapporto e consistevano oltre che in ripetute e petulanti molestie sessuali, nell'abuso sessuale contestato al capo a) nonché nel rifiuto di regolarizzare il rapporto di lavoro e nella pretesa di corrispondere la retribuzione in misura inferiore a quella risultante dalla busta paga.

4.6 Cassazione penale sezione VI sentenza 26 giugno 2009 n.26594

Il Tribunale - sezione di Susa aveva assolto l'imputato dal delitto di cui all'art. 572/1 - 2 c.p., perché il fatto non sussiste. L'accusa specifica mossa era di avere, dalla meta' dell'anno 1996 in poi, nella sua qualita' di direttore generale della (...) di Avigliana, maltrattato la dipendente (...) sottoposta alla sua autorità per l'esercizio della professione, nei cui confronti aveva assunto sistematici comportamenti ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesivi della dignità personale, tanto da procurarle lesioni gravi e gravissime, soprattutto a livello psichico. Il Giudice distrettuale riteneva che il caso in esame non era inquadrabile nella fattispecie legale di cui all'art. 572 c.p., difettando, sul piano ontologico, gli estremi dell'affidamento, inteso come "stretta relazione personale continuativa caratterizzata da sistematicità, tra datore di lavoro e lavoratore", e mancando la prova dell'attribuibilità soggettiva delle condotte ipotizzate all'imputato e comunque della "preordinazione" di costui ad una scelta vessatoria, attuata direttamente o a mezzo dei propri collaboratori, in danno della parte offesa. Si evidenziava che diversa era la realtà emersa dall'espletata istruttoria dibattimentale e dalla sentenza pronunciata dal Giudice del lavoro in data 28.01.2003 : non un atteggiamento di ostile e abituale prevaricazione ai danni della parte offesa sotto la regia del ... ma una situazione di conflittualità nell'ambiente di lavoro, nel cui contesto andavano letti e interpretati i singoli episodi oggetto di contestazione. Ricorreva per Cassazione il Procuratore Generale presso la Corte territoriale deducendo la violazione della legge penale, con riferimento all'art. 572 c.p., e il vizio di motivazione: non si era adeguatamente valorizzata la relazione intersoggettiva che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, caratterizzata dal potere direttivo e disciplinare del primo nei confronti del secondo, dato questo idoneo, in presenza degli altri elementi tipici, a configurare il delitto di maltrattamenti; non si era dato rilievo alla conclusioni rassegnate dai consulenti tecnici del P.M. circa il rapporto di causalità tra la situazione lavorativa vissuta dalla parte offesa e le patologie sulla medesima riscontrate; si era ritenuta immotivatamente inattendibile la testimonianza della persona offesa; si era incorsi in errore nel delineare l'elemento soggettivo del reato. I Giudici di merito, all'esito di un'analisi approfondita e critica della prova testimoniale acquisita, evidenziano che la persona offesa aveva certamente vissuto, nell'ambiente lavorativo in cui era inserita, una situazione di forte conflittualità, che aveva determinato contrasti con altri colleghi di lavoro, con dirigenti dell'azienda e solo marginalmente o indirettamente col direttore generale. Il dato acquisito e' che la parte offesa era stata destinataria, nel clima esasperato delle tensioni verificatesi nel citato contesto lavorativo, di ripetute censure ad opera dei suoi superiori, percepite da lei come penalizzanti per la propria professionalità e mortificanti della sua dignità di persona. Tale situazione può essere, in astratto, ricondotta nel c.d. mobbing, la cui nozione evoca appunto una condotta che si protrae nel tempo con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del lavoratore. Nel nostro codice penale nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non v'e' traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare tale pratica persecutoria definita mobbing. Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti, pertanto, la via penale non appare praticabile. E' certamente percorribile, invece, come sembra essere accaduto nel caso concreto, la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro. La responsabilita'

datoriale ha natura contrattuale ex art 2087 c.c., norma questa in stretto collegamento con quelle costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art. 32) e del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana nell'esplorazione dell'iniziativa economica (art. 41). L'illegittimo esercizio del potere imprenditoriale, infatti, deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità di tali diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare. Il mobbing è solo vagamente assimilabile alla previsione di cui all'art. 572 c.p., ma di questa non condivide tutti gli elementi tipici. Rileva la Corte che, nell'ambito dei delitti contro l'assistenza familiare (capo IV, titolo XI del libro II del codice penale), sono ricomprese anche fattispecie la cui portata supera i confini della famiglia legittima o di fatto. Sia l'art. 571 che l'art. 572 c.p. indicano come soggetto passivo delle rispettive previsioni anche la *"persona sottoposta all'autorità dell'agente o a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte"*. La formula linguistica utilizzata postula il chiaro riferimento a rapporti implicanti una subordinazione, sia essa giuridica o di mero fatto, la quale da un lato - può indurre il soggetto attivo a tenere una condotta abitualmente prevaricatrice verso il soggetto passivo e - dall'altro - rende difficile a quest'ultimo di sottrarsi, con conseguenti avvilito ed umiliazione della sua personalità. Incidendo sulle nozioni di *"subordinazione ad autorità"* e di *"affidamento"*, può farsi rientrare nella corrispondente situazione, come parte della dottrina e della giurisprudenza ritiene, anche il rapporto che lega il lavoratore al datore di lavoro. La Corte osserva che tale rapporto, avuto riguardo alla ratio delle richiamate norme e, in particolare, a quella di cui all'art. 572 c.p., deve comunque essere 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 quest'ultimo di obblighi di assistenza verso il primo, perché parte più debole. Nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della funzione del medesimo rapporto attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, a titolo esemplificativo, 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. L'inserimento dei maltrattamenti tra i delitti contro l'assistenza familiare è in linea col ruolo che la stessa Costituzione affida alla *"famiglia"*, quale società intermedia destinata alla formazione e all'affermazione della personalità dei suoi componenti, e nella stessa ottica vanno letti e interpretati soltanto quei rapporti interpersonali che si caratterizzano, al di là delle formali apparenze per una natura parafamiliare. Tale connotazione deve escludersi nel caso in esame, considerato che la persona offesa inserita in una realtà aziendale complessa che aveva centinaia di dipendenti la cui articolata organizzazione (v'erano c.d. *"quadri intermedi"*) non implicava una stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente si da determinate una comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare, e inevitabilmente marginalizzava i rapporti intersoggettivi nel senso che non ne esaltava quell'aspetto personalistico connesso alla supremazia

soggezione tra soggetti operanti su piani diversi. Conseguentemente non si ritiene apprezzabile in una simile realtà, la riduzione del soggetto più debole in una condizione esistenziale dolorosa e intollerabile a causa della sopraffazione sistematica di cui sarebbe rimasto vittima.

4.7 Cassazione penale sezione IV 13 gennaio 2011 n. 685

I Giudici di Legittimità, con la sentenza n. 685 del 13 gennaio 2011, hanno affermato che "le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente [...] assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia". Il principio di diritto enunciato dalla Suprema Corte pone l'accento ancora una volta sulla mancanza nel nostro codice penale - nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000 che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente - di una specifica figura incriminatrice per contrastare il mobbing. I Giudici di legittimità, rigettando il ricorso di un'operaia, precisano però come in caso di mobbing è certamente percorribile la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno eventualmente patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro o del preposto.

8) I precedenti della giurisprudenza penale di merito

a) Tribunale di Lecce, 11.02.04 (l'abuso d'ufficio)

Il Tribunale di Lecce è stato in epoca recente chiamato a giudicare della (il)liceità penale della condotta d'un dirigente pubblico, il quale, a mezzo di reiterati (tre, nell'arco di tre mesi) provvedimenti/ordini di servizio (espressamente qualificati quale "mobbing") aveva a più riprese ridotto a mansioni inferiori, rispetto a quelle di pertinenza del profilo professionale rivestito dall'interessato, un proprio sottoposto. Il medesimo Tribunale affermava, sul piano argomentativo, anzitutto, l'illegittimità degli atti in questione, sotto l'unico profilo della carenza di motivazione e ritraeva la sussistenza d'un ingiusto danno, in capo alla parte lesa, dal fatto della pura ricorrenza dell'addotto demansionamento (non peritandosi affatto di indagare circa l'emergenza, nel caso di specie, d'un effettivo danno-conseguenza, eventualmente insorto a suo carico). Per ciò che infine atteneva allo scandaglio circa l'imprescindibile componente psicologica, ascrivibile all'autore dei fatti in predicato, il Tribunale di Lecce assumeva che l'intenzionalità delle condotte ascrittegli fosse riflessa dalla natura dei provvedimenti adottati, non, altresì, minimamente giustificabili, sulla scorta della persecuzione d'un superiore interesse pubblico (peraltro nemmeno addotto dalla difesa dell'imputato e, tantomeno, da costui provato). In relazione alla sentenza di cui trattasi, l'estensore della presente nota formula un proprio "prudente" giudizio di dissenso, ascrivendole difetto di allineamento, rispetto all'evoluzione normativa, in materia di pubblico impiego. Il reato in discussione, invero, postula, quale elemento suo coesistente, l'adozione di un atto amministrativo potestativo-provvedimentale; ora, in forza

della relativamente recente riforma del pubblico impiego, come compendiata dal D.Lgs. 165/2001, gli atti di gestione di pertinenza dei rapporti di lavoro intrattenuti tra pubbliche amministrazioni e loro impiegati, appartengono alla categoria degli atti paritetici, ovverossia degli atti di diritto privato-comune (“ex” combinato disposto degli artt. 2 e 5, del D.Lgs. in argomento).

b) Tribunale di Belluno, 30.01.07, n. 77 (maltrattamenti)

Singolare è la sentenza indicata in rubrica, in forza della quale il giudice suo estensore, pur pervenendo ad una pronuncia di proscioglimento dell'imputato (per la ritenuta insussistenza del fatto ascrittogli, contestatogli quale mobbing) ha fornito una propria personale definizione, circa la decifrazione degli elementi atti a ricondurre una vicenda di prevaricazioni sul luogo di lavoro alla fattispecie di cui all'art. 572 c.p. Il caso sottopostogli riguardava una trama di reiterate vessazioni, ordite in danno di taluni pubblici impiegati, ad opera di un dirigente loro sovraordinato, secondo gli accertamenti in atti effettuati, finì a se stesse (e non quindi preordinate all'espulsione delle “vittime designate”). Il Tribunale di Belluno, in via preliminare all'analisi della vicenda esaminata, affermava l'astratta riconducibilità del “mobbing” alla fattispecie penalmente rilevante di cui all'art. 572 c.p., (convenendo, perciò, con la giurisprudenza di legittimità, sedimentatasi sul punto, circa l'esportabilità di detta figura penale, al di fuori del ristretto ambito familiare). Il giudice, peraltro, compiendo operazione patentemente additiva del dato testuale normativo di riferimento, assumeva che la fattispecie di cui all'art. 572 c.p. postula, in relazione a vicende quale quella portata alla corrispondente attenzione, il proposito del soggetto agente d'estromettere la propria vittima dai quadri aziendali. A tanto, del tutto sorprendentemente, perveniva il Tribunale di Belluno, anche in forza d'un incontestabile fraintendimento del portato della sentenza della Corte di Cassazione penale, n. 31413/06, espressamente richiamata a conforto dell'affermazione nel frangente corrispondentemente formulata. Alla decisione in predicato, per finire, va incidentalmente riconosciuto il (solo) “merito” d'aver condivisibilmente enunciato il principio per il quale il reato di maltrattamenti non esige la necessaria compromissione dell'integrità psicofisica del soggetto attintone, potendo al contrario involgere ed offendere la (sola) sfera morale, di pertinenza di colui che ne sia fatto destinatario.