

Sottotitolo

AVVOCATO STEFANO COMELLINI - DOTT.SSA GIULIA ZALI¹



Una recente decisione della Cassazione (Sez. VI, 16.5.2022 n. 19268) ha riproposto il tema della rilevanza penale di condotte riconducibili al cd. “mobbing” sul luogo di lavoro; fenomeno che comprende, per definizione, ogni comportamento vessatorio posto in essere mediante atteggiamenti di violenza psicologica o fisica e di carattere intimidatorio, idonei a ledere la dignità della vittima e a comprometterne la salute psicofisica.

In larga parte, le condotte di mobbing si hanno sul posto di lavoro e si traducono in una serie di atteggiamenti persecutori messi in atto dal datore di lavoro, dal superiore gerarchico o da un collega. La vittima si sente emarginata nel contesto lavorativo, con conseguenti danni psicofisici, anche gravi, che compromettono l’ordinario svolgimento dell’attività financo a portare alle dimissioni.

Tra le più frequenti tipologie di mobbing sul posto di lavoro, si può distinguere tra “mobbing verticale” e “mobbing orizzontale”.

Il mobbing “verticale”, o “bossing”, o ancora mobbing “strategico”, è quello portato avanti dal superiore gerarchico ed in cui la possibilità di controbattere e ribellarsi dipende dai rapporti di forza poco o nulla bilanciati tra il “mobber” e il “mobbizzato”. Lo scopo del

mobber è isolare il lavoratore, emarginarlo e spingerlo a licenziarsi. Chi pone in essere il mobbing verticale non fa altro che abusare dei propri poteri, utilizzandoli in modo illecito e dannoso per denigrare il lavoratore e ostacolarne la carriera professionale. Le condotte più frequenti in questo ambito consistono nella costante e ossessiva vigilanza, nel demansionamento, in sanzioni disciplinari applicate senza motivo, nell’ingiustificata revoca di bonus e benefits aziendali, in molestie sessuali, in minacce.

In particolare, la condotta di mobbing posta in essere dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico, richiede la presenza di più elementi e, in particolare: comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, ma che nel complesso rivelino un intento vessatorio; un evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; il nesso di causa tra il comportamento e il pregiudizio alla integrità psicofisica del lavoratore. Occorre inoltre che sia provato l’elemento soggettivo, vale a dire l’*animus nocendi*.

Il mobbing “orizzontale” viene, invece, messo in atto da uno o più colleghi verso un altro lavoratore per far fronte al proprio stress, alla ricerca di un “capro espiatorio” su cui far ricadere la colpa della disorganizzazione lavorativa, screditandone la reputazione con lo scopo di emarginarlo, fino al punto da indurlo a mettere in discussione il suo stesso posto di lavoro.

Da non confondere con il mobbing è lo “straining” che si caratterizza, in linea generale, dall’istantaneità della condotta: il comportamento del datore di lavoro o del

¹ Studio Legale Comellini.

superiore si contiene in un unico episodio, di per sé idoneo a generare una situazione di perdurante disagio nel destinatario, oppure si realizza con più azioni prive di continuità². Diversamente dal mobbing che, come detto, si configura, invece, come un insieme coordinato di comportamenti sorretti da unico disegno persecutorio, con una condotta articolata, intenzionalmente volta all'emarginazione o, nei casi più gravi, all'estromissione attraverso il licenziamento ovvero le dimissioni.

Se in astratto la nozione di straining è chiara, in concreto il fenomeno è più incerto e comunque difficile da provare, poiché non è agevole individuare la soglia di tollerabilità dello stress lavorativo e la linea di confine tra il cosiddetto stress "positivo", capace di stimolare proficuamente il dipendente e quello "negativo", dannoso per la sua salute³.

Tuttavia, non sempre una condotta ostile tenuta nei confronti del dipendente può essere definita "mobbing". Per essere tale, è necessario il verificarsi di una "volontaria e mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti vessatori, anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale, esorbitanti ed incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno consapevolmente finalizzato alla persecuzione e alla vessazione del medesimo dipendente, tale da provocare un effetto lesivo della sua salute psicofisica"⁴.

Poiché le "condotte mobbizzanti" non sono inquadrabili in una precisa fattispecie penale, gli atteggiamenti vessatori possono essere puniti soltanto se integrano figure di reato espressamente incriminate: ad esempio, diffamazione (art. 595 c.p.), atti persecutori (art. 612-bis c.p.) e, soprattutto, i maltrattamenti di cui all'art. 572 c.p. Reati che vanno singolarmente e specificamente contestati, non potendosi collegare tutti i comportamenti nel complesso e unitario "reato

di mobbing", attualmente inesistente⁵.

A titolo esplicativo, integra il reato di atti persecutori "la condotta di 'mobbing' del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell'ambiente di lavoro, tali da determinare un 'vulnus' alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis cod. pen."⁶.

Le condotte in esame realizzate ai danni del lavoratore dipendente possono, inoltre, integrare, come si è detto, il reato di "maltrattamenti in famiglia", così come previsto dall'art. 572 c.p. che sanziona **con la reclusione da tre a sette anni chiunque maltratta una persona della famiglia o comunque convivente, 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 di un'arte.**

Nonostante la rubrica dell'articolo faccia espressa menzione della "famiglia", la più recente giurisprudenza penale ha ritenuto la sussistenza del reato anche nell'ambiente di lavoro, con la precisazione che tale reato può essere integrato esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura "para-familiare", perché caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia⁷.

In altre parole, è necessario, oltre al rapporto di sovraordinazione, che il rapporto di lavoro si svolga con forme e modalità tali da assimilarne i caratteri a quelli propri di un rapporto, appunto, di natura "para-familiare".

È stata, per esempio, esclusa la configurabilità del reato in esame nei casi di relazioni tra

² Trib. Modena, 26.1.2021 n. 41.

³ Cfr. C. Mazzanti, L'incerto confine tra straining, mobbing e "mal d'ufficio", in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 1/2022, p. 52

⁴ Cass. pen. Sez. V, 29.08.2007, n. 33624

⁵ Cass. pen. n. 33624/2007 cit.

⁶ Cass. pen. Sez. V, 09.11.2020, n. 31273.

⁷ Cass. pen. Sez. VI 5.3.2014 n. 13088.

dirigente e dipendente di un'azienda di grandi dimensioni; tra sindaco e dipendente comunale; tra capo officina e meccanico; tra capo squadra e operaio.

D'altro canto, la Cassazione ha invece ravvisato nella condotta del direttore di una unità operativa di cardiocirurgia ospedaliera gli estremi per la configurazione del reato di maltrattamenti in famiglia, in quanto lo stesso aveva posto in essere iniziative discriminatorie tendenti al demansionamento di fatto di un proprio sottoposto, dirigente medico, il quale, nel tempo, era stato destinato a un'attività di consulenza in una struttura diversa e meno importante delle precedenti; era stato escluso dalla funzione di primo chirurgo a vantaggio di colleghi con minore anzianità di servizio con conseguente compromissione del mantenimento delle proprie capacità operatorie, dipendenti anche dalla statistica – numero e qualità – degli interventi svolti⁸.

In questo contesto è intervenuta la recente sentenza della Suprema Corte n. 19268/2022 in una vicenda processuale che è bene riferire.

Dapprima, il tribunale aveva assolto l'imputato - accusato di aver maltrattato un proprio dipendente con una serie di reiterati comportamenti vessatori di mobbing (demansionamento, trasferimento, licenziamento, insulti, minacce, lesioni), tali da determinare l'emarginazione del lavoratore - sul rilievo delle dimensioni notevoli della struttura aziendale che, complessa e articolata in varie sedi e filiali e con circa 550 dipendenti rappresentati dalle organizzazioni sindacali, escludeva il carattere di para-familiarità del contesto lavorativo.

La Corte di appello aveva invece rilevato che, pure accertate le notevoli dimensioni dell'azienda, la potestà datoriale facente capo al solo amministratore non escludeva in concreto la prossimità e la stretta relazione interpersonale esistente fra lo stesso e il lavoratore.

La successiva decisione della Cassazione (annullamento con rinvio) ha evidenziato che l'art. 572 c.p. ha allargato l'ambito delle

condotte che possono configurare il delitto di maltrattamenti anche oltre quello endofamiliare in senso stretto. Tuttavia, per la Corte non può ritenersi idoneo il mero contesto di generico, e generale, rapporto di subordinazione/sovraordinazione.

Con particolare riferimento ai rapporti di lavoro, occorre infatti che il soggetto agente versi in una posizione di supremazia, che si traduca nell'esercizio di un potere direttivo o disciplinare, tale da rendere specularmente ipotizzabile una soggezione, anche di natura meramente psicologica, del soggetto passivo, riconducibile a un rapporto di natura para-familiare.

Il presupposto della para-familiarità del rapporto di sovraordinazione si caratterizza, infatti, per la sottoposizione di una persona all'autorità di altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, non ultimo per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi ha ed esercita l'autorità con modalità, tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità. ■

⁸ Cass. pen. Sez. VI, 23.06.2015, n.40320.