

## Mobbing e delitto di maltrattamenti

**Autore:** Buzzoni Alessandro

**In:** Diritto penale

La giurisprudenza di merito torna ad occuparsi del fenomeno del c.d. mobbing, salito alla ribalta del panorama giurisprudenziale ormai da alcuni anni, a seguito dell'allarmante incremento della relativa casistica.

Con la sentenza in parola, il giudice monocratico del Tribunale dolomitico ha inteso precisare che anche con riferimento al mobbing può ritenersi configurabile il delitto di maltrattamenti di cui all'art.572 del Cp, qualora il comportamento vessatorio concretizzato nei confronti del dipendente abbia finalità di tipo espulsivo (Nella specie, si trattava di un procedimento penale avente ad oggetto un rapporto di lavoro pubblico, nel quale il giudicante in primo grado aveva escluso la configurabilità del mobbing, trattandosi di rapporto di tipo pubblicistico nel quale non erano state contestate finalità espulsive dei dipendenti, né tantomeno condotte vessatorie idonee ad integrare i maltrattamenti).

Preliminarmente appare opportuno ricordare che per mobbing deve intendersi ogni situazione di pressione o terrorismo psicologico attuato nei luoghi di lavoro, anche mediante veri e propri atti di violenza fisica, caratterizzato da una sistematica condotta, duratura e intensa, di “accerchiamento” attivo di un lavoratore da parte del datore di lavoro (mobbing verticale), ovvero di altri colleghi (mobbing orizzontale).

Detto accerchiamento si esplica attraverso aggressioni e/o menomazioni della capacità comunicativa, di relazione sociale o della immagine sociale del lavoratore, ovvero ancora, mediante il disconoscimento o la compressione dei suoi diritti elementari per “inesplicate” cause di servizio, oppure (ed è il caso più frequente), mediante attribuzione di mansioni dequalificanti o degradanti.

Si differenzia dal mobbing il c.d. bossing, tipologia di mobbing strategico, attuato invece in esecuzione di piani persecutori, finalizzati a ridurre i costi, ovvero a svecchiare il personale, in situazioni di non concreta attuabilità di licenziamenti.

Esiste infine il c.d. side mobbing, ravvisabile in capo al collega di lavoro non direttamente coinvolto nelle pratiche di mobbing in quanto silenzioso spettatore, in una situazione definita di “accerchiamento passivo favorente la creazione di sacche di omertà che rendano difficoltosa la prova del mobbing”.

Prima della pronuncia in commento, si poteva trovare un precedente di rilievo nella sentenza n.10090 del 12 marzo 2001, con la quale la sesta sezione penale della Suprema Corte di Cassazione aveva statuito che: “Integra il delitto di maltrattamenti la condotta del datore di lavoro e dei suoi preposti che, nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato, abbiano posto in essere atti volontari, idonei a produrre uno stato di abituale sofferenza fisica e morale nei dipendenti, quando la finalità perseguita dagli agenti non sia la loro punizione ma lo sfruttamento degli stessi per motivi di lucro personale (Fattispecie relativa a un datore di lavoro e al suo preposto che, in concorso fra loro, avevano sottoposto i propri subordinati a varie vessazioni, accompagnate da minacce di licenziamento e di mancato pagamento delle retribuzioni pattuite, corrisposte su libretti di risparmio intestati ai lavoratori ma tenuti dal datore di lavoro al fine di costringerli a sopportare ritmi di lavoro intensissimi)”.

Il caso sottoposto all'attenzione del Tribunale di Belluno, riguardava una vicenda relativa a una datrice di lavoro, imputata per il delitto previsto e punito dall'art.572 del Cp, per avere cagionato lesioni personali ai propri dipendenti in esecuzione di condotta asseritamente integrante i presupposti del mobbing.

All'esito di una complessa e ampia istruttoria dibattimentale, nel corso della quale erano stati sentiti numerosi testimoni e persone offese, il Pubblico Ministero aveva peraltro formulato richiesta di proscioglimento dell'imputata ai sensi dell'art.129 Cpp ed il giudice monocratico, in accoglimento alla suddetta istanza, aveva pronunciato sentenza di assoluzione perché il fatto non sussiste.

Secondo le argomentazioni occupate dal giudice del merito nella propria sentenza, l'istruttoria dibattimentale, seppur articolata e complessa, non aveva comunque consentito di poter ragionevolmente fondare un giudizio di colpevolezza a carico dell'imputata per il reato alla stessa ascritto.

Lasciando impregiudicata ogni eventuale questione attinente la legittimità della condotta tenuta dall'imputata sotto il profilo amministrativo, il primo giudice ha fondato il proprio convincimento in ordine alla carenza di responsabilità penale tenendo in conto l'esegesi della norma incriminatrice di parte speciale in contestazione, giungendo ad affermare come la stessa risulti certamente applicabile anche ad ambiti c.d. extrafamiliari, quale quello dei luoghi di lavoro, essendo assolutamente "scarno" il richiamo ai diversi settori sociali di applicabilità portato dall'art.572, limitandosi tale disposizione a punire chiunque, al di fuori dei casi di cui all'art.571, maltratta e potendo verificarsi i maltrattamenti anche nei confronti di persone sottoposte all'autorità del reo, come espressamente sancito dal precetto della norma in parola.

Il giudice monocratico di Belluno ha voluto ricordare, a sostegno del proprio assunto, quanto fissato da alcune precedenti pronunce della Cassazione, sez.VI (n.10090 del 12/3/2001 già cit., e n.2609 del 5/9/96), dove si era pacificamente accolta la possibilità di configurare la fattispecie di cui all'art.572 del Cp anche nell'ambito dei luoghi di lavoro.

Maggiormente incerta invece, per lo stesso giudice, si era rivelata la spiegazione del concetto “maltrattare”, tanto che trattasi di una “locuzione talmente generica da produrre seri dubbi di costituzionalità in un sistema basato sul principio di tassatività...”.

Tuttavia, le definizioni fornite dalla dottrina e dalla giurisprudenza nel corso del tempo si sono comunque tutte attestate intorno ad un concetto comune di lesione dell’integrità fisica e del patrimonio morale del soggetto passivo, così da sottoporlo ad un regime di vita dolosamente vessatorio.

Richiamando allora le caratterizzazioni provviste dalla giurisprudenza, il giudicante bellunese ha così individuato quali fatti rilevanti in tal senso le ingiurie, le lesioni, le minacce, i patemi d’animo, le sofferenze morali, ecc...

La fattispecie concretamente trattata dal Tribunale di Belluno peraltro, riguardava una condotta avulsa da ogni tipo di violenza fisica ovvero da offese all'onore o al decoro delle parti lese, essendo contestato un comportamento esclusivamente vessatorio sotto il profilo morale, contrassegnato nella specie dall'abuso e dallo sviamento dei poteri dirigenziali in capo all'imputata, con il fine unico di nuocere moralmente i propri dipendenti.

E proprio sulla base di tale ultima circostanza il giudice monocratico era giunto ad una pronuncia assolutoria, atteso che nonostante "la quasi totalità della giurisprudenza in materia di maltrattamenti equipari, in via di principio, le lesioni del patrimonio morale a quelle dell'integrità fisica, ove si abbia riguardo ai casi concreti si verificano come pressoché inesistenti le ipotesi nelle quali l'assenza di violenze fisiche e offese all'onore e alla reputazione possano concretare l'ipotesi delittuosa".

Del tutto assente poi, secondo il giudicante, anche "l'idea di uno sfruttamento morale e fisico, concetto che implica in sé una situazione di vantaggio per lo sfruttatore", mentre nel caso di specie nessuno dei testi aveva fondatamente ritenuto che l'imputata avesse ritoccato l'organigramma dell'ufficio ovvero istituito particolari tempistiche di lavoro al fine di ottenere agevolazioni personali, dato che tutti quanti hanno solamente insistito su di un "inspiegabile e inspiegato astio nei confronti degli stessi".

La vicenda in trattazione pertanto, correttamente doveva collocarsi per il giudice di prime cure al di fuori di quei casi giurisprudenziali in cui si è ritenuto integrato il delitto di maltrattamenti anche sui luoghi di lavoro, seppur in assenza di violenze fisiche.

Ha così concluso il giudicante asserendo 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 deve essere corredato da particolari caratteristiche che rendano la vessazione oggettivamente odiosa e sopraffacente." ... "Non vi è quindi alcun ostacolo nel ritenere che la norma in questione possa essere applicata a casi finora non presi in esame dalla giurisprudenza delle corti superiori, ma per farlo occorre comunque giustificare la sussistenza di requisiti analoghi a quelli già posti a base delle suindicate pronunce. Un fenomeno non codificato, quale quello del mobbing, può in astratto essere il presupposto di norme penali ma, come ha autorevolmente sostenuto la dottrina, il concetto appare costantemente legato alla già richiamata finalità espulsiva del dipendente, che non risulta né contestata né provata nel caso di specie. La dottrina ha poi ribadito come non sembri che il diritto penale assicuri sempre tutela al dipendente "mobbizzato", il che appare giustificato se si tiene conto che il ricorso alla tutela penale deve essere considerato come un estremo rimedio cui l'ordinamento giuridico ricorre sol quando diverse forme di tutela appaiono inadeguate".

Consegue pertanto pronuncia assolutoria dell'imputata, ai sensi dell'art.129 Cpp, perché il fatto non



sussiste.

Per ciò che concerne infine la formula liberatoria concretamente impiegata dal giudice, ha puntualizzato quest'ultimo nel corpo della propria decisione che [in sintesi]... "Va, innanzi tutto, escluso che vi siano ragioni di ordine logico-sistematico, in assenza di divieti di diritto, che impediscano di pronunciare sentenza ex art.129 Cpp nel corso del dibattimento. Se è pacifico come la norma suindicata non sia applicabile in fase predibattimentale - se non nei casi previsti dall'art.469 Cpp - e sempre che le parti, messe in condizioni di interloquire, non si siano opposte (cfr.Cass.sez.II, 17.11.2004, n.48338), essa lo è senz'altro quando l'istruttoria dibattimentale sia iniziata e non ancora conclusa. Un diverso argomento finirebbe per abrogare, in via interpretativa, la locuzione "In ogni stato e grado del processo"....La valutazione dell'attendibilità delle testimonianze e dell'illegittimità delle condotte deve poi seguire quella relativa all'odierna pronuncia poichè è già possibile fin d'ora escludere la rilevanza, ai fini dell'imputazione, delle condotte riferite dai testi. Ne deriva che la richiesta formulata dal P.M. può essere valutata, anche a fine di evitare un'istruttoria che si è rivelata lunga e complessa, sulla base degli elementi già agli atti essendo del tutto verosimile come l'escussione d'altri testi non potrebbe portare a conoscenza di fatti nuovi...".

Ai sensi dell'art.81 Cpp pertanto, deve altresì dichiararsi l'esclusione delle parti civili [...].

Avv. Alessandro Buzzoni - Rimini (tratto da Guida al diritto, n.24/2007. pp.59 ss).

<https://www.diritto.it/mobbing-e-delitto-di-maltrattamenti/>