

Quando il mobbing costituisce reato

LAURA DE CRISTOFARO

La punibilità della condotta di mobbing nel diritto penale

Il codice penale italiano non prevede la fattispecie criminosa di 'mobbing'.

Tuttavia, la condotta di persecuzione nei luoghi di lavoro è punibile ai sensi dell'art. 572 c.p., intitolato *'Maltrattamenti in famiglia o verso i fanciulli'*.

Sul punto, la Suprema Corte di Cassazione è intervenuta ancora di recente con pronuncia 9 luglio 2007 - sentenza travisata dai *media*, che si sono affrettati erroneamente a riportare che il *mobbing* non è reato - ribadendo che il delitto previsto e punito dall'art. 572 c.p. è la figura maggiormente prossima ai connotati caratterizzanti la condotta di mobbing.

La sentenza richiamata s'inserisce nel solco di un orientamento costante della giurisprudenza di legittimità e di merito, secondo il quale le degenerazioni di rapporti qualificati, come quello di lavoro e, in particolare, di subordinazione gerarchica, che sfociano in vessazioni inflitte alla parte più debole, rientrano pienamente nell'area della punibilità dell'art. 572 c.p.

L'emersione del mobbing, quale fenomeno sociale diffuso, è piuttosto recente e conseguente-

mente il Giudice penale sarà nel prossimo futuro sempre più di frequente invocato ad applicare la norma al rapporto di lavoro, ispirandosi ai principi già elaborati per i maltrattamenti nel contesto familiare.

L'applicazione dell'art. 572 c.p. alle degenerazioni del rapporto di lavoro

Come si è detto, la giurisprudenza di legittimità ha sancito con chiarezza che il reato di maltrattamenti è anche posto a tutela del bene giuridico dell'integrità fisica e del patrimonio morale del lavoratore subordinato. E' fuor di dubbio che il reato punisca anche *"Chiunque maltratti ... una persona sottoposta alla propria autorità."*

L'art. 572 c.p. ha dunque trovato applicazione anche ai rapporti fra datore di lavoro e lavoratore subordinato, connotati giuridicamente dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente e che pone quest'ultimo nella condizione specificatamente prevista dall'art. 572 c.p. Secondo la giurisprudenza di legittimità e di merito, il reato di maltrattamenti si perfeziona allorché la comunanza di vita sul luogo di lavoro, connotata da assidue e

sistematiche vessazioni morali o fisiche, riducano il lavoratore in uno stato di umiliazione e sottomissione penose.

La norma non individua espressamente gli autori dei maltrattamenti, che possono dunque essere il datore di lavoro, come pure i suoi preposti.

La giurisprudenza è intervenuta a sottolineare che non è indispensabile che il rapporto di lavoro sia regolato da un contratto di lavoro subordinato, perché è sufficiente che il lavoratore sia *di fatto* soggetto all'autorità del datore di lavoro e dei suoi preposti. La fattispecie trova perciò applicazione anche nei casi di lavoro irregolare.

La condotta di mobbing punibile ai sensi dell'art. 572 c.p.

Secondo i principi elaborati dalla giurisprudenza di Cassazione, il comportamento del datore di lavoro o dei suoi preposti deve consistere in una pluralità di condotte vessatorie prolungate nel tempo e collegate dal nesso della abitudine. Non è sufficiente una sola azione o omissione - eventualmente punibile secondo una differente qualificazione giuridica - ma è indispensabile, che la condotta di reato si perfezioni con una serie di comportamenti ribaditi nel

tempo e collegati proprio per la ripetitività, tanto da poter essere considerati in maniera unitaria. E' da sottolineare che l'art. 572 c.p. ha inteso punire genericamente la condotta del 'maltrattare', non individuando specifici comportamenti. Il reato è quindi configurato a forma libera e, di conseguenza, la condotta, proprio perché non tipicizzata, è capace di contenere una varietà di atti che siano, proprio in ragione della loro serialità, "idonei a produrre uno stato di abituale sofferenza fisica e morale, lesivo della dignità della persona sottoposta all'autorità".

Le condotte vessatorie possono dunque diversamente connotarsi come azioni o omissioni, atti violenti e non. Da sottolineare che, per lo stesso motivo, i comportamenti persecutori, singolarmente considerati, possono costituire o meno distinte fattispecie di reato, che eventualmente, come illustrato nel proseguito, possono concorrere con la condotta del maltrattare. Più chiaramente, non è richiesto che la condotta del 'maltrattare' sia qualificata da una sequenza di reati, perché ciò che rileva penalmente è la ripetizione di vessazioni abituali.

Difatti, la Corte di Cassazione ha espressamente incluso nello schema dell'art. 572 c.p., non solo gli atti che integrano specifici reati - quali lesioni, ingiurie, minacce - ma anche azioni o omissioni che costituiscono privazioni, umiliazioni, atti di disprezzo o di offesa alla dignità e qualsiasi azione o omissione che si risolva in vere e proprie sofferenze morali, anche quando si tratti di atti leciti.

Inoltre, la stessa giurisprudenza

di legittimità è intervenuta a sottolineare che, purché non venga meno l'abitudine, la condotta può variare di intensità e che, addirittura, possa essere interrotta da intervalli, purché non prolungati.

Segue. Il requisito dell'idoneità lesiva delle condotte vessatorie

La lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore è elemento necessario ad integrare la fattispecie delittuosa.

Pertanto, la condotta persecutoria, considerata nella sua unitarietà - e non i singoli comportamenti, separatamente considerati - deve essere *concretamente idonea a ledere l'integrità psico-fisica del lavoratore*.

Il magistrato - il Pubblico Ministero titolare delle indagini prima e il Giudicante poi - è perciò chiamato ad esaminare con grande attenzione l'esistenza del nesso eziologico fra maltrattamenti e lesioni psico-fisiche patite dal lavoratore. Allo scopo di svolgere tale valutazione, necessaria per la stessa sussistenza dell'elemento obiettivo della fattispecie, nell'esperienza giudiziale si evidenzia il ricorso a parametri obiettivi, fra i quali la gravità dei singoli comportamenti, la loro frequenza, ripetitività e durata nel tempo.

L'elemento psicologico del reato

L'unitarietà della condotta, complessivamente considerata, deve necessariamente riflettersi nella componente soggettiva del reato. Il comportamento del

maltrattare, dunque, deve essere sostenuto sul piano soggettivo dal dolo generico, ovvero dalla coscienza e dalla volontà di affliggere il lavoratore con una serie di prevaricazioni, vessazioni e persecuzioni.

Non è indispensabile, secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità, che l'autore abbia programmato la ripetizione dei comportamenti vessatori, poiché è da ritenersi sufficiente che il dolo si rafforzi man mano, con la consapevolezza del protrarsi nel tempo delle condotte.

Rapporti del reato di maltrattamenti con altre figure delittuose. Reati assorbiti e concorrenti con l'art. 572 c.p.

La giurisprudenza ha stabilito che, sussistendo il nesso della sistematicità fra i singoli reati, alcune figure perdano la propria autonomia, e vengano assorbite nella condotta punita dal reato previsto dall'art. 572 c.p.

I reati di percosse e minacce non sono perciò distintamente punibili, perché lesivi dell'identico bene giuridico dell'integrità psico-fisica del lavoratore, ma si ascrivono nei maltrattamenti in famiglia, quali comportamenti gravi e specifici.

Anche le lesioni colpose, che sono conseguenza della condotta del 'maltrattare' vengono necessariamente attratte nello schema dello stesso reato.

Quando dalle vessazioni discendono, quali conseguenze non volute, collegate dal nesso di causa-effetto, lesioni colpose

gravi, gravissime o la morte del lavoratore, vengono a configurarsi le ipotesi aggravate sanzionate dal secondo comma dell'art. 572 c.p. Così, all'aumentare della gravità delle lesioni, corrisponde una maggiore e graduale severità della pena, nel minimo come nel massimo: la pena delle reclusioni è estesa da quattro a otto anni quando le lesioni sono gravi, da sette a quindici anni se le conseguenze lesive sono gravissime, da dodici a venti – ma non vi è casistica sul punto – nel caso estremo della morte del lavoratore.

Differentemente, la giurisprudenza ha escluso che talune ipotesi rimangano assorbite nella condotta vessatoria abituale, restando separatamente punibili in concorso formale con il reato di maltrattamenti.

Così, la giurisprudenza ha escluso che il reato di lesioni volontarie possa restare attratto dall'area della punibilità dell'art. 572 c.p., perché connotato da un elemento psicologico differente, ovvero dalla diversa volontà di procurare lesioni, che trascende la coscienza e volontà del maltrattare.

Un'ultima precisazione al ri-

guardo. Quando le lesioni risultano gravi o gravissime deve essere denunciata la fattispecie aggravata prevista dall'art. 572, comma 2, c.p.; la differente denuncia per il reato di lesioni volontarie condurrebbe, infatti, inesorabilmente, in mancanza di una modifica della contestazione da parte del pubblico ministero nel corso delle indagini, ad un'archiviazione del procedimento penale, mancando, sotto il profilo psicologico, la volontà da parte dell'autore di procurare lesioni.

Conservano altrettanta dignità di autonome figure di reato, concorrendo formalmente con il reato di maltrattamenti, anche i reati previsti dagli artt. 609 bis e ss. c.p., posti a tutela del differente bene giuridico della sfera della libertà sessuale.

Conclusioni

Pur in assenza di una specifica figura di reato, l'ordinamento giuridico italiano appresta egualmente tutela penale all'integrità psico-fisica del lavoratore, punendo la condotta di *mobbing*, allorché perfeziona lo schema del reato di maltrattamenti (art.

572 c.p.), sopra esaminato.

Se i principi elaborati dalla giurisprudenza in materia di maltrattamenti fra le mura domestiche, ambito d'applicazione naturale della norma richiamata, si applicano anche ai rapporti di lavoro, naturalmente i comportamenti vessatori si manifestano con modalità peculiari nei due differenti contesti. L'emersione del 'fenomeno' del *mobbing* in tutta la sua ampiezza e il conseguente incremento delle istanze punitive da parte dei lavoratori, richiedono sempre con frequenza maggiore al giudice penale, chiamato a giudicare sino ad ora soprattutto fatti emblematici di particolare gravità, di calarsi nella realtà quotidiana del rapporto di lavoro, per comprenderne le degenerazioni patologiche. L'esperienza giudiziale sarà dunque chiamata ad elaborare un catalogo aperto di comportamenti afflittivi nell'ambito lavorativo. Basti pensare, ad esempio, all'isolamento quotidianamente inflitto al lavoratore, ai rimproveri ingiustificati, al progressivo immiserimento delle mansioni sino all'emarginazione professionale.