

Il complesso dei fenomeni vessatori non ha ancora un'adeguata sistemazione normativa

// mobbing: una realtà penale "frantumata"

Il mobbing sul lavoro, inteso come un complesso unitario di fenomeni vessatori messo in atto in un determinato periodo di tempo nei confronti di un dipendente, è da lungo tempo oggetto di studio e di azioni da parte di varie discipline (tra le quali la psicologia del lavoro, la sociologia, la psichiatria, l'organizzazione aziendale) mentre, in ambito giuridico, resta ancora una nozione sostanzialmente non acquisita. La giurisprudenza penale è, di conseguenza, costretta a "frantumare" il mobbing in più specifici e tradizionali illeciti penali. La vicenda interpretata dalla Suprema Corte nella sentenza 21 settembre 2006, n. 31413, è nata da una condotta anomala di un presidente di una società, del direttore dello stabilimento e di altri soggetti loro collaboratori. Questi funzionari aziendali sono stati chiamati in giudizio da circa cinquanta dipendenti a causa di minacce che volevano indurre questi ultimi ad accettare un declassamento del proprio ruolo (da impiegato a operaio) e, in un caso, alla remissione di una causa di lavoro in corso contro l'azienda. Secondo il parere della S.C. il caso rientra nell'ambito del fenomeno del mobbing.

Cassazione penale, sez. VI, 21 settembre 2006, n. 31413

Mobbing - Dequalificazione contrattuale - Destinazione dei lavoratori che non accettano ad un luogo di lavoro in condizioni non dignitose e conseguente demansionamento - Fattispecie - Bossing

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE SESTA PENALE

composta dai signori:

- dott. Raffaele Leonasi Presidente
1. dott. Giangiulio Ambrosini Consigliere
2. dott. Franco Ippolito Consigliere
3. dott. Giovanni Conti Consigliere
4. dott. Vincenzo Rotundo Consigliere
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sui ricorsi proposti da:

- 1 - Ri.Em., nato a Mi. il (...);
2 - Ca.Lu., nato a Ma. il (...);
3 - Ca.An., nato a Ta. il (...);
4 - Bo.An., nato a Ta. il (...);
5 - Ga.At., nato a Ta. il (...);
6 - Bi.It., nato a Ta. il (...);
7 - Gr.An., nato ad Al. il (...);
8 - Pa. C., nato a Ta. il (...);
9 - Or.En., nato a Na. il (...);
10 - Ir.Gi., nato a Ta. il (...);
11 - Mu.Gi., nato a Ta. il (...).

Avverso la sentenza in data 12-4-2005 della Corte di Appello di Lecce, sezione distaccata di Taranto.

Visti gli atti, la sentenza impugnata e i ricorsi

Udita la relazione fatta dal Consigliere, dott. Vincenzo Rotundo;

Udito il Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore Generale, dott. Tindari Baglione, che ha concluso per l'annullamento della sentenza impugnata limitatamente ai reati di tentata violenza privata commessi fino al luglio 1998 perché estinti per prescrizione e ai medesimi reati commessi successivamente a tale data perché il fatto non sussiste, con rinvio ad altra sezione della Corte di Appello di Lecce per la rideterminazione della pena per il residuo reato di frode processuale.

Uditi gli avv.ti Uv., Pe., Sp., Ma. e De Fe. (per le parti civili), che hanno richiesto il rigetto dei ricorsi, nonché l'avv. Ra. (per gli imputati), che ha insistito per l'accoglimento dei ricorsi.

FATTO

1.1. - Con sentenza emessa in data 7-12-2001 il Tribunale di Taranto, in composizione monocratica, ha condannato:

- Ri.Em. e Ca.Lu., con attenuanti generiche equivalenti alla aggravante contestata al Ri., ritenuta la continuazione, alla pena di anni due e mesi tre di reclusione ciascuno per svariati episodi di violenza privata tentata e consumata ai danni di numerosi lavoratori, commessi in Ta. all'interno dello stabilimento Il. s.p.a. dal dicembre 1997 al novembre 1998 [capi a), b), c), d), e), f), g), h), i) e j)];

- Gr.An., Ga.At., Bo.An. e Bi.It. alla pena di anni due di reclusione ciascuno per alcuni episodi di tentata violenza privata commessi ai danni di lavoratori all'interno dello stabilimento Il. di Ta. dal dicembre 1997 al novembre 1998, legati dal vincolo della continuazione [capi c), d), e), f)];

- Ir.Gi., Mu.Gi. e Or.En. alla pena di nove mesi di reclusione ciascuno per i medesimi fatti rubricati ai capi *g)*, *h)* e *j)*;

- Pa.Co. alla pena di un anno e tre mesi di reclusione per i medesimi fatti a lui ascritti sub *i)*;

- Ca. An. alla pena di un anno di reclusione per gli stessi reati, ritenuta la continuazione, a lui contestati ai capi *a)* e *b)*.

Tutti gli imputati sono stati condannati, inoltre, al pagamento in solido delle spese processuali e al risarcimento dei danni ed alla rifusione delle spese nei confronti delle costituite parti civili. Agli imputati Ca., Bo., Ga., Bi., Gr., Pa., Or., Ir. e Mu. è stato concesso il beneficio della sospensione condizionale della pena.

1.2. - Con sentenza emessa in data 12-4-2005 la Corte di Appello di Lecce, sezione distaccata di Taranto, in parziale riforma della suindicata sentenza del Tribunale di Taranto, appellata dagli imputati, dal Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Taranto, e dalla parte civile UIL, ha affermato la penale responsabilità di Ri.Em., Ca.Lu. e Gr.An. anche in ordine al reato di frode processuale di cui al capo *k)* della rubrica, unificato in continuazione con gli altri reati ai predetti rispettivamente ascritti, e, concedendo a tutti gli imputati le attenuanti generiche, ha rideterminato la pena in anni uno e mesi dieci di reclusione nei confronti di Ri.Em., anni uno e mesi sei di reclusione per Ca.Lu., anni uno e mesi tre di reclusione per Gr.An., anni uno di reclusione ciascuno per Bo., Ga. e Bi., mesi sei di reclusione per Pa., mesi cinque di reclusione per Ca., mesi quattro di reclusione ciascuno per Or., Ir. e Mu., sostituendo per Pa., Ca., Or., Ir. e Mu. la pena detentiva con la corrispondente sanzione pecuniaria, e concedendo il beneficio della sospensione condizionale anche a Ri. e Ca. e a tutti gli imputati diversi da questi ultimi due anche quello della non menzione della condanna.

Con la medesima sentenza tutti gli imputati sono stati condannati, per quanto di ragione, al risarcimento dei danni anche in favore della UIL e, confermando nel resto la decisione di primo grado, alla rifusione delle ulteriori spese sostenute dalle parti civili costituite, liquidate come da dispositivo.

Le contestazioni ascritte agli imputati (Ri.Em., quale presidente del consiglio di amministrazione della s.p.a. Il.; Ca., quale direttore dello stabilimento e responsabile del personale; Ca., quale responsabile del Si. presso la società; Gr., quale responsabile della gestione della palazzina La. dello stabilimento Il. di Ta.; Ga., Bo., Bi., Pa. e Or., quali responsabili della gestione del personale rispettivamente dell'area laminazione, dell'area servizi, dell'area fusione, ancora dell'area laminazione e della manutenzione degli impianti di produzione della ghisa presso il predetto stabilimento; Mu., quale addetto all'ufficio personale dell'area manutenzione fusione; Ir., quale addetto al rilevamento delle presenze del personale per l'area manutenzione acciaieria dell'ente fusione) si sostanziano nell'aver minacciato numerosi lavoratori dipendenti, in maniera diretta o indiretta, che ove uno di loro (Pa.) 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 con conseguente mutamento peggiorativo delle relative mansioni, sarebbero stati trasferiti (come poi avvenuto) alla palazzina La., ove era sicuramente

prevedibile l'inevitabile sottoposizione ad un regime lavorativo umiliante e peggiorativo rispetto alle loro legittime aspirazioni, regime consistente nella mancata assegnazione di qualunque tipo di incarico e attività operativa, sì da dovere trascorrere, per altro in un ambiente non decoroso e trascurato, le ore prescritte in una situazione di assoluta inerzia, lesiva della dignità dei lavoratori, con ciò determinando, da un lato, il prevedibile ed inevitabile peggioramento delle loro capacità professionali e, dall'altro, l'avvilimento del loro legittimo diritto ad espletare una attività lavorativa decorosa, subordinando il ripristino di un normale rapporto alla accettazione della proposta di rinuncia alla causa di lavoro per il Pa. e di novazione per tutti gli altri, e lasciando perdurare a tempo indeterminato la negativa situazione descritta a fronte del perdurare diniego opposto dagli interessati.

La responsabilità degli imputati è stata basata dai giudici di merito sulle deposizioni degli ispettori del lavoro Mo. e Se., del segretario generale UILM Ga., delle numerose parti lese e di altri testi, quali la dr.ssa Li., responsabile del centro salute mentale presso la locale ASL, che aveva avuto come pazienti alcuni dipendenti della La., due operai che avevano eseguito lavori in detta palazzina, Ma.An., dipendente dell'Il., delegato sindacale e collega di lavoro del Pa., e De.Bi.Pi.

2.1. - Avverso la suindicata sentenza in data 12-4-2005 della Corte di Appello di Lecce, sezione distaccata di Ta., hanno proposto ricorso per cassazione, tramite i rispettivi difensori, Ri.Em., Ca.Lu., Ca.An., Bo.An., Ga.At., Bi.It., Gr.An., Pa.Co., Or.En., Ir.Gi. e Mu.Gi.

2.2. - Con un primo gruppo di ricorsi (curati dall'avv. Ce.Ma.) e presentati nell'interesse di Ri.Em., Ca., Ca., Bi., Gr., Pa., Or., Ir. e Mu.) si deducono le seguenti censure:

1. Nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettera *b)*, c.p.p. per violazione di legge con riferimento al principio di legalità di cui all'art. 25, secondo comma, Cost. con riguardo alla punibilità in sede penale della condotta c.d. di "mobbing".

2. Nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettera *b)*, c.p.p. per erronea applicazione della legge penale in relazione agli artt. 56 e 610 c.p. nonché ai sensi dell'art. 606, lettera *e)*, c.p.p. per carenza e/o illogicità della motivazione con riferimento alla pretesa sussistenza di una condotta di coartazione. Ad avviso dei ricorrenti, la opzione offerta ai dipendenti destinati alla palazzina La. di rimanere a casa con il mantenimento dello stesso livello retributivo non consentirebbe di ravvisare nella condotta loro attribuita gli estremi della fattispecie tipica della violenza privata. Tale opzione sarebbe stata prospettata verbalmente ai dipendenti in esubero già in epoca anteriore al loro invio alla palazzina La.; in ogni caso sarebbe stata proposta con le lettere loro inviate nel luglio 1998, sicché quanto meno da quella data il reato contestato non potrebbe ritenersi integrato.

Per quanto non gradita dai dipendenti, l'offerta di restare a casa con mantenimento della retribuzione in atto costituiva pur sempre una reale scelta, che veniva data agli impiegati, scelta che, oltre ad essere perfettamente lecita, rendeva insussistente qualunque coartazione penalmente rilevante.

3. Nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettera *b)*, c.p.p. per erronea applicazione della legge penale in relazione

agli artt. 56 e 610 c.p. nonché ai sensi dell'art. 606, lettera e), c.p.p. per carenza e/o illogicità della motivazione con riferimento ai requisiti della idoneità degli atti. La destinazione in palazzina La., lungi dal costituire un mezzo di coartazione della volontà degli impiegati per indurli ad accettare il mutamento della propria qualifica in quella di operaio, avrebbe rappresentato, invece, esclusivamente una soluzione logistica e provvisoria conseguente alla necessità di garantire una collocazione fisica temporanea ai lavoratori risultati in esubero all'esito dei processi di ristrutturazione dello stabilimento. Conseguentemente l'invio alla citata palazzina non sarebbe stato assolutamente idoneo a produrre alcun effetto di coazione, anche per la alternativa comunque offerta di rimanere a casa con il medesimo livello retributivo. Ciò sarebbe dimostrato dal fatto che la successiva chiusura della palazzina La. e la conseguente collocazione a casa dei dipendenti furono da costoro percepite come condizioni deteriori e sfavorevoli. Inoltre ai dipendenti in esubero destinati a tale palazzina sarebbe stata sempre rappresentata la ulteriore possibilità di una futura ricollocazione, oltre alla proposta novazione del rapporto di lavoro. Una serie cospicua di lavoratori avrebbe, poi, rifiutato la proposta della azienda di un loro ricollocazione in altre posizioni impiegate, preferendo a tale soluzione la permanenza in palazzina La..

4. Nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettera b), c.p.p. per erronea applicazione della legge penale in relazione agli artt. 56 e 610 c.p. nonché ai sensi dell'art. 606, lettera e), c.p.p. per carenza e/o illogicità della motivazione con riferimento al requisito della univocità degli atti, di cui mancherebbe qualunque prova positiva in relazione al presunto scopo individuato dalla accusa (la accettazione della novazione).

5. Nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettera b), c.p.p. per erronea applicazione della legge penale in relazione agli artt. 43 e 610 c.p. nonché ai sensi dell'art. 606, lettera e), c.p.p. per carenza e/o illogicità della motivazione con riferimento alla sussistenza del necessario elemento soggettivo in capo ai ricorrenti. In particolare non sarebbe stato in alcun, dimostrato che la palazzina La. fosse stata concepita ed utilizzata quale luogo di destinazione di impiegati inviati alla azienda e quale strumento di minaccia finalizzato al perseguimento dell'obiettivo delle novazioni.

6. Nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettera b) ed e), c.p.p. per violazione di legge in relazione agli artt. 185 c.p. e 2059 c.c. nonché per vizio di motivazione in relazione alla condanna al risarcimento dei danni anche in favore della parte civile UIL. Nella vicenda in esame il sindacato non solo non avrebbe subito lesioni del suo diritto ad esistere ed a svolgere la sua attività, ma anzi avrebbe effettivamente e concretamente esercitato tale diritto. Inoltre il sindacato non avrebbe nel caso di specie nulla a che vedere con i beni giuridici tutelati dalle norme di cui agli artt. 610 e 374 c.p., e cioè la libertà morale dei lavoratori e il corretto esercizio della amministrazione della giustizia.

Alcuni dei ricorrenti (Ri.; Ca.; Ca.; Pa.; Or.; Ir.; Mu.) eccepiscono poi la nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettera b), c.p.p. per violazione di legge penale in riferimento all'art. 27, primo comma, Cost. ed all'art. 110 c.p. nonché ai sensi

dell'art. 606, lettera e), c.p.p. per vizio di motivazione in relazione alla responsabilità soggettiva di ciascuno per il reato di tentata violenza privata. Segnatamente:

- Ri.Em., presidente di Il. s.p.a., ribadisce di essersi assunto la responsabilità della decisione della ristrutturazione dello stabilimento di Ta. e, per fronteggiare gli esuberanti impiegati, quella di avere offerto ai lavoratori coinvolti le due soluzioni dell'esonero dalla prestazione lavorativa con conservazione della retribuzione in atto ovvero della novazione con passaggio alle mansioni operaie, ma con mantenimento dei livelli di stipendio, categoria ed anzianità raggiunti. Una volta verificata la indisponibilità di alcuni dipendenti a tali due soluzioni, il Ri. si era assunto anche la responsabilità di consentire a coloro che insistevano per accedere allo stabilimento di rimanervi in un luogo di possibile ed eventuale collocazione, senza però rispondere delle modalità concrete in cui tali scelte furono poi attuate.

- Ca.Lu., direttore dello stabilimento Il. di Ta. all'epoca dei fatti, non avrebbe fatto parte del gruppo di persone che si erano occupate della palazzina La., anche perché la decisione sul personale in esubero era stata presa personalmente dal Presidente Ri., come da lui ammesso.

- Ca., semplice caporeparto, e Pa., Mu., Or. e Ir., funzionari dell'Ufficio Personale, avrebbero svolto nella vicenda una mera attività di *muncius*, essendosi limitati a comunicare ad alcuni colleghi la decisione - presa a livelli superiori - del loro trasferimento in palazzina La.

Gli imputati Ca., Bi., Pa., Or., Ir. e Mu. deducono altresì la nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettere b) ed e), c.p.p. in relazione agli artt. 56, comma secondo, 62-bis, 65 e 133 c.p., per violazione di legge e per vizio totale di motivazione in riferimento alla quantificazione della pena. A loro avviso, la Corte di Appello, nel ricalcolare la sanzione da irrogare, avrebbe ommesso di operare la riduzione prescritta dall'art. 56 secondo comma, c.p., senza fornire spiegazione alcuna.

Ri.Em., Ca.Lu. e Gr.An. deducono la nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettere b) ed e), c.p.p. in relazione all'art. 374 c.p. per inosservanza della legge penale nonché vizio di motivazione con riferimento al requisito della artificiosa immutazione dei luoghi nel reato di frode processuale. Ad avviso dei ricorrenti, la tipologia delle opere di minuto mantenimento accertate era inadeguata a cagionare il pericolo d'inganno del giudice, requisito richiesto per la configurabilità del reato. A parte il fatto che i lavori in questione sarebbero stati eseguiti "alla luce del giorno", circostanza che avrebbe costituito "la miglior riprova della assenza tanto della idoneità quanto della volontà di modificare giudizi o valutazioni di sorta".

Ri.Em., Ca.Lu. e Gr.An. eccepiscono anche la nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettere b) ed e), c.p.p. in relazione all'art. 27, primo comma, Cost. ed all'art. 110 c.p. per violazione di legge nonché per vizio totale di motivazione in riferimento al momento dell'ordine di esecuzione dei lavori ed alla conseguente riferibilità dell'ordine alle loro persone. In particolare i ricorrenti sostengono che l'ordine di esecuzione dei lavori sarebbe stato impartito in un momento precedente alle notifiche dei decreti di ispezione alla palazzina La. nei loro confronti (segnatamente al Ri. ed al Ca.).

Ri.Em., Ca.Lu. e Gr.An. denunciano, infine, la nullità della sentenza ai sensi dell'art. 606, lettere *b*) ed *e*), c.p.p. in relazione all'art. 374 c.p. per inosservanza della legge penale nonché vizio di motivazione con riferimento al fine di inganno del giudice, adducendo che i lavori erano stati in realtà effettuati in vista di interventi di Autorità politiche (visite del Ministro Basolino e della Commissione del Senato).

2.3. - Con un secondo ricorso (a firma dell'avv. Fr.Mu.) Ri.Em. deduce le medesime censure illustrate al punto che precede. Un ulteriore motivo di ricorso si incentra nella violazione degli artt. 99 e 68 c.p. nonché nel vizio totale di motivazione in ordine alla applicazione delle attenuanti generiche con criterio di equivalenza con la recidiva, erroneamente contestata e ritenuta nelle sentenze di merito.

2.4. - I ricorsi presentati nell'interesse di Ga.At. e Bo.An. (difesi dall'avv. En.Cl.Sc.) recano motivi del tutto identici a quelli riassunto al punto 2.2.

2.5. - Nella imminenza della odierna udienza il difensore della parte civile UIL ha depositato una memoria, con la quale ha insistito per il rigetto dei ricorsi proposti dagli imputati.

DIRITTO

3.1. - Le principali censure mosse da tutti i ricorrenti alla sentenza impugnata si incentrano nell'asserito inquadramento delle condotte loro ascritte in un fenomeno di "mobbing" non punibile in sede penale, nella insussistenza, in ogni caso, nella fattispecie in esame di qualunque condotta di coartazione (indispensabile per la contestata violenza privata) e nella mancanza dei requisiti di idoneità ed univocità degli atti posti in essere.

In buona sostanza, si sostiene che ai dipendenti destinati alla palazzina La. sarebbe stata offerta la opzione di rimanere a casa con il mantenimento dello stesso livello retributivo e che tale opzione (prospettata verbalmente ai dipendenti in esubero già in epoca anteriore al loro invio alla palazzina La., e, in ogni caso, proposta con le lettere loro inviate nel luglio 1998) renderebbe insussistente qualunque coartazione penalmente rilevante, quanto meno a far data dalle lettere citate. La destinazione in palazzina La. avrebbe rappresentato esclusivamente una soluzione logistica e provvisoria conseguente alla necessità di garantire una collocazione fisica temporanea ai lavoratori risultati in esubero all'esito dei processi di ristrutturazione dello stabilimento e, conseguentemente, non sarebbe stata idonea a produrre alcun effetto di coazione, anche per la menzionata alternativa, comunque offerta, di rimanere a casa con il medesimo livello retributivo. Inoltre mancherebbe qualunque prova positiva in relazione al presunto scopo individuato dalla accusa (la accettazione della novazione del rapporto di lavoro) nell'invio dei dipendenti alla famigerata palazzina.

3.2. - Si tratta di censure già esaminate e correttamente respinte dalla Corte di Appello di Lecce, sezione distaccata di Taranto.

In primo luogo, la Corte di merito si è limitata a rilevare che la singolare vicenda oggetto del processo "si innestava nell'ambito" del fenomeno sociale generalmente noto come mobbing (più

specificamente: *bossing*), fenomeno non ancora previsto in modo specifico né nella nostra legislazione né nella contrattazione collettiva, ma, tuttavia, già esaminato dalla giurisprudenza di merito e di legittimità e consistente in "atti e comportamenti (violenza, persecuzione psicologica) posti in essere dal datore di lavoro che mira a danneggiare il lavoratore al fine di estrometterlo dal lavoro, atteggiamenti svolti con carattere sistematico e duraturo". Proprio questa giurisprudenza - ha sottolineato la Corte di 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 e vessatoria o, comunque mobbing anche in presenza di atti di per sé 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 psico-fisico del lavoratore.

Ciò non toglie, ovviamente, che tali condotte, esaminate separatamente e distintamente, possano essere illegittime e anche integrare fattispecie di reato.

Nella sentenza censurata sono state dettagliatamente esaminate le emergenze istruttorie (deposizione De Bi.; testimonianze assunte...) in base alle quali doveva ritenersi accertato che le reali intenzioni della proprietà erano quelle di estromettere i destinati alla palazzina La. dal contesto aziendale, sicché la soluzione della novazione era stata escogitata "a denti stretti" per dissimulare il sottostante ed intimo proposito teso esclusivamente alla drastica riduzione del personale impiegatizio con elusione della normativa prevista e delle prevedibili reazioni sindacali.

Le risultanze processuali avevano dimostrato, ad avviso della Corte di merito, la insussistenza della asserita temporaneità e provvisorieta del collocamento in La. in attesa di reimpiego: in realtà la invenzione di tale palazzina era servita a liberarsi, a mò di vera e propria decimazione, di un certo numero di impiegati, non più giovani e di ragguardevole anzianità di servizio, quasi tutti rei di qualche "mancanza" nei confronti della dirigenza (Pe.; Mo.; La Bu.; Ca.; Pe.; Ca.; Ax.; Sp.; Ch.; De Pa.; Ca.; Lo., Fa. e tanti altri riportati dettagliatamente in sentenza con indicazione delle loro "manchevolezze"; per non parlare del "fardello indesiderato" degli impiegati provenienti dalla consociata Si.).

I giudici di merito hanno poi chiarito con ricchezza di riferimenti "cosa rappresentasse in concreto la palazzina La. e come venisse percepita dai lavoratori ivi destinati", dilungandosi sulla sua totale assenza di attività lavorativa, sulla sua globale faticosità, sulle sue condizioni di abbandono, squallore e disdoro, che la rendevano "una specie di lager" (v. deposizioni delle parti lese; testimonianza Li.; cure neuropsichiatriche alle quali si erano dovuti sottoporre i dipendenti sfortunatamente ad essa inviati).

Ben poteva, quindi, secondo la Corte di Appello, parlarsi di *vis compulsiva* con riferimento all'effettivo invio presso la citata

palazzina, “allorché si era tentato sia implicitamente (tramite la assoluta prolungata inerzia lavorativa in assenza di qualsiasi prospettiva) sia esplicitamente con sistematica e fredda reiterazione della proposta ad opera del Gr., di indurre i “prescelti” ospiti alla novazione del rapporto di lavoro”. In realtà tutti i lavoratori avevano via via nella loro prolungata permanenza in palazzina preso coscienza del fatto che la loro destinazione non era affatto temporanea e che la stessa poteva essere rimossa solo con la accettazione della novazione che veniva prospettata in alcuni casi (Ca.) prima dell’invio alla La. e in altri dopo un congruo periodo di “macerazione” (La.Bu.; Ch.; Sp.; Ma. ...).

La destinazione alla La. rappresentava una minaccia per l’allontanamento dal mondo reale del lavoro che comportava e per le sue caratteristiche di anticamera del licenziamento.

Anche la ricollocazione degli impiegati inviati alla La. era stata sconfessata dalle risultanze processuali, posto che erano rientrati nel ciclo produttivo soltanto coloro che avevano accettato la novazione. Nei fatti si era trattato di una collocazione *sine die*, in quanto i dipendenti avrebbero lasciato la palazzina solo se accettavano le condizioni del datore di lavoro (v. testimonianza Al.).

3.3. - La Corte di merito ha poi escluso che la valenza coartatoria della palazzina La. potesse essere vanificata dalla offerta di rimanere a casa con il mantenimento del livello retributivo.

Su questo punto la Corte ha premesso che tale alternativa era stata formalizzata nelle lettere inviate nei primi giorni di luglio 1998, dopo l’intervento della Commissione Senatoriale e come estremo ripiego ai rilievi della stessa, e cioè molti mesi dopo la istituzione della La., spiegando dettagliatamente le ragioni per le quali non poteva ritenersi dimostrato che tale opzione fosse stata precedentemente offerta verbalmente all’atto dell’invio in palazzina.

Ne derivava che tale scelta era stata prospettata soltanto quando il reato si era già integrato. D’altra parte neppure tali lettere potevano escludere la sussistenza del reato per il periodo successivo al luglio 1998. La palazzina La. costituiva, infatti, una minaccia non tanto e non solo di per sé (con la forzata inattività cui erano costretti i lavoratori e la fatiscenza dei luoghi destinati ad ospitarli) ma, come si è visto, in quanto anticamera del licenziamento, e cioè quale luogo nel quale veniva mostrato ai dipendenti cosa significava non lavorare e si faceva sentire il rischio incombente di una traumatica estromissione dal mondo del lavoro. Sotto tale profilo andava valorizzata la valenza intimidatoria dei colloqui con l’imputato Gr.An., che settimanalmente si recava presso la palazzina La. e convocava uno alla volta i lavoratori, chiedendo loro se avevano accettato il declassamento e ricordando loro che quello era l’unico modo per tornare al lavoro. In questo contesto la possibilità di rimanere a casa aveva soltanto il significato di un ulteriore passo sulla strada della estromissione dal mondo del lavoro e la prospettiva di tale possibilità era soltanto un altro modo di ribadire la illecita alternativa tra licenziamento e demansionamento. Ed anzi, secondo la Corte di Appello, la offerta di rimanere a casa poteva essere intesa come “una sorta di ulteriore e rafforzativa minaccia implicita rispetto alla destinazione alla La. proveniente dal detentore di una superiore forza”.

Quanto alla illegittimità della condotta posta in essere, correttamente la Corte di Appello ha rilevato che nel sistema vigente, nelle ristrutturazioni delle aziende di dimensioni ragguardevoli, il datore di lavoro che intenda risolvere il problema degli esuberanti di personale e garantirsi la legittimità del proprio operato, deve necessariamente ricorrere agli ammortizzatori sociali ed alle formali procedure predisposte dalla Legge n. 223/1991: qualsiasi diversa risoluzione lo espone non soltanto al sindacato del giudice del lavoro, ma anche, quando (come nel caso di specie) vi è stato il ricorso al singolare escamotage di uno strumento coartatorio come la palazzina La. con sconfinamento in attività previste come reato, a quello del giudice penale.

3.4. - Anche in ordine ai requisiti di idoneità ed univocità degli atti posti in essere dagli imputati, la Corte di Appello ha fornito adeguata risposta.

Con particolare riferimento al primo profilo, nella sentenza censurata si è spiegato come ai lavoratori fosse in realtà ben noto che la loro collocazione in La. era da intendersi come provvisoria solo nel senso che sarebbe durata fino a quando non avessero accettato il declassamento proposto, e come il rifiuto da parte loro di restare a casa con mantenimento del livello retributivo trovava giustificazione nella necessità di scegliere un male minore, e cioè una soluzione che comportava senza dubbio una minore estromissione dal mondo del lavoro. In definitiva la palazzina La., già al momento in cui i vari impiegati vi erano stati inviati, rappresentava una minaccia, 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 alla eventuale accettazione della proposta novazione (la quale a sua volta, essendo attuata al di fuori della Legge n. 223 del 1991 era senz’altro all’epoca illegittima).

Quanto al requisito della univocità degli atti, la Corte di merito, dopo avere ribadito la non temporaneità del collocamento alla palazzina La. e le caratteristiche delle persone ad essa destinate (tutte con “manchevolezze” agli occhi della dirigenza o comunque scarsamente “manovrabili” da parte dei vertici aziendali), ha sottolineato le continue e sistematiche sollecitazioni alle novazioni rivolte dal Gr. agli ospiti della palazzina e ricordato l’assai esiguo numero di ricollocazioni nella medesima categoria effettivamente attuato (solo quattro casi). Per non parlare della pretesa duplicità dello scopo della palazzina La. affermata dal giudice di primo grado, in riferimento alla quale la Corte di Appello ha chiarito che anche a volere intravedere in essa un fine di illegittimo strumento per la gestione degli esuberanti, questo non sarebbe mai distinto ed autonomo ma ricomprendrebbe quello specifico del reato contestato (e cioè quello di fiaccare la resistenza dei lavoratori onde far accettare la novazione).

3.5. - Altra censura comune a tutti i ricorrenti riguarda la sussistenza del necessario elemento soggettivo, del reato, sull’asserito presupposto che non sarebbe stato dimostrato che la palazzina La. era stata concepita ed utilizzata quale luogo di destinazione di impiegati inviati alla azienda e quale strumento

di minaccia finalizzato al perseguimento dell'obiettivo delle novazioni.

Si tratta di doglianza del tutto generica, posto che la relativa carenza di motivazione è stata solo apoditticamente affermata e non argomentata. A parte il fatto che la sentenza impugnata contiene ampie e dettagliate spiegazioni in ordine a come venivano individuati i dipendenti da destinare alla La., alla funzione della palazzina e all'obiettivo delle novazioni. Inoltre in base alla testimonianza De Bi. e alle altre risultanze processuali (con particolare riferimento alle circostanziate deposizioni delle numerose parti lese) doveva ritenersi accertato che tutta l'operazione relativa alla palazzina La. era riconducibile quale scelta aziendale non solo al datore di lavoro ma anche a tutti coloro che, consapevoli della scelta medesima, avevano posto in essere comportamenti dotati di efficienza causale nella produzione dell'evento poi non verificatosi. Ne deriva che oltre che al Ri.Em. ed al Ca. (il primo quale massimo esponente della proprietà aziendale e il secondo quale suprema carica operativa) la scelta doveva farsi risalire anche ai responsabili del personale e dei reparti interessati che in tale veste avevano concorso deliberatamente sia nelle decisioni iniziali sia nei successivi comportamenti attuativi (Gr., Bo., Bi., Ga., Pa., Or., Mu., Ir. e Ca.).

3.6. - Quanto alla condanna al risarcimento dei danni anche in favore della parte civile UIL, nella sentenza impugnata si è sottolineato che la condotta degli imputati aveva colpito direttamente anche la funzione di tutela e controllo assegnata ai sindacati, eludendo ogni dialettica con gli stessi, in aperta violazione delle procedure previste dalla Legge n. 223 del 1991. Del resto tra le manchevolezze che caratterizzavano i lavoratori inviati alla palazzina La. si stagliava la appartenenza al sindacato, con conseguente sollecitazione a ritirare la iscrizione ad esso (Pa.; Ca.; Le.; Ch.; Ve.; Fi.): doveva ritenersi quindi innegabile che una tale martellante e sistematica politica aziendale avesse inciso sia sulla consistenza numerica degli aderenti al sindacato sia sulla sua immagine e sul suo potere contrattuale.

In realtà la minaccia dell'invio in palazzina La. e la conseguente condotta criminosa posta in essere nei confronti degli impiegati ad essa destinati comportava necessariamente l'affievolimento, sia nell'ottica dei medesimi sia a livello globale, delle prerogative e delle capacità interlocutrici dei sindacati, poiché per ottenere il loro obiettivo (e cioè il demansionamento al di fuori di ogni controllo) gli imputati dovevano necessariamente ledere i diritti del sindacato.

In conclusione, "al di là delle singole persone fisiche offese, si erge(va) onnipresente la figura del vero grande danneggiato dal reato contestato: il sindacato".

Ne derivava che era stato senz'altro arrecato un danno risarcibile al sindacato, che era stato leso nella misura in cui non aveva potuto esercitare le sue prerogative e nella misura in cui la condotta degli imputati aveva leso i diritti di lavoratori confinati nella famigerata palazzina La., diritti alla cui tutela era preordinata l'azione sindacale.

Altrettanto correttamente la Corte di merito ha puntualizzato che la assenza nel presente procedimento di altre sigle sindacali

non aveva alcun rilievo, posto che si trattava evidentemente di "scelte autonome ed insindacabili, né valutabili in alcun modo."

3.7. - Del tutto infondato è anche il motivo di ricorso proposto da alcuni imputati (Ca., Bi., Pa., Or., Ir. e Mu.) e relativo alla quantificazione della pena, a loro avviso immotivatamente ricalcolata dalla Corte di Appello senza operare la riduzione prescritta dall'art. 56 secondo comma, c.p.

In effetti l'art. 610 c.p. punisce chiunque con violenza o minaccia costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa con la reclusione fino a quattro anni. Ne deriva che, non essendo prevista una pena minima, la Corte di merito nel fissare per ogni imputato le pene previste per il reato base sulle quali operare gli aumenti ex art. 81 cpv. c.p. ha evidentemente tenuto conto del fatto che si trattava di reato tentato.

3.8. - Restano da esaminare le censure sollevate da Ri., Ca. e Gr. e relative alla contestazione di cui all'art. 374 c.p., con le quali si contesta la sussistenza nel caso di specie del requisito della artificiosa immutazione dei luoghi, si rileva che l'ordine di esecuzione dei lavori non sarebbe stato a loro riferibile e si sostiene la insussistenza nella effettuazione dei lavori stessi di una finalità di inganno nei confronti del giudice.

La Corte di Appello ha chiarito che le risultanze istruttorie (deposizione Mo.; testimonianze degli operai addetti alla manutenzione) avevano dimostrato che l'entità dei lavori effettuati non era stata affatto minimale, ma tale da far lavorare per due giorni una squadra di due operai e da migliorare sensibilmente le condizioni della palazzina. Nella sentenza si è altresì puntualizzato che si trattava di certo di lavori idonei a cagionare l'inganno del giudice e che i lavori stessi erano stati commissi dal Gr. agli addetti lo stesso giorno in cui era stata effettuata la notifica del decreto che annunciava l'ispezione per il successivo 7-11-1998. A parte il fatto che si versava in un momento storico e procedimentale in cui era oramai nota l'attenzione della magistratura verso la palazzina La., sicché era evidente ai vertici aziendali la importanza probatoria dell'atto giudiziario in questione e la necessità di rendere più accettabile, con gli opportuni interventi di manutenzione, l'aspetto della palazzina.

3.9. - Da quanto sopra esposto discende che la Corte di Appello di Lecce, sezione distaccata di Taranto, facendo corretta applicazione dei parametri di cui all'art. 192 c.p.p., ha raggiunto il convincimento della responsabilità penale dei ricorrenti in ordine ai reati loro ascritti, collegando logicamente gli elementi raccolti a loro carico. La sentenza censurata palesa che il giudice ha compiutamente esaminato le censure rivolte dagli appellanti alla decisione di primo grado, ha preso in esame i fatti salienti evidenziati dagli atti ed ha indicato le ragioni essenziali del convincimento al quale è pervenuto in ordine alla sussistenza dei reati ed alla loro riconducibilità agli imputati secondo gli specifici ruoli ricoperti.

E d'altra parte, ai fini della valutazione della congruità della motivazione del provvedimento impugnato, questa Corte deve fare riferimento alle sentenze di primo e secondo grado, le quali si integrano a vicenda, confluendo in un risultato organico ed inscindibile (sez. II, sent. 11220 del 5-12-1997, rv. 209145).

È di tutta evidenza che il tessuto motivazionale della sentenza impugnata, sommariamente descritto, non presenta affatto quella carenza, contraddittorietà o macroscopica illogicità del ragionamento del giudice di merito che, alla stregua dei principi affermati da questa Corte, può indurre a ritenere sussistente il vizio di cui all'art. 606 lettera e) c.p.p., (pure denunciato), anche nel testo riformato dalla Legge n. 46 del 2006. Non rientra, infatti, nei poteri di questa Corte quello di compiere, come sostanzialmente si chiede da parte dei ricorrenti, una "rilettura" degli elementi di fatto posti a fondamento della decisione, essendo il sindacato in questa sede circoscritto, come già si è visto, alla verifica dell'esistenza di un logico apparato argomentativo sui vari punti della decisione.

4.1. - Fondata è, invece, la censura sollevata dalla difesa di Ri.Em. relativa alla violazione degli artt. 99 e 68 c.p. in riferimento alla applicazione delle attenuanti generiche con criterio di equivalenza con la recidiva, contestata a questo ricorrente.

Il Ri. risulta infatti gravato da due precedenti condanne relative a reati successivamente abrogati (sorpasso irregolare di cui all'art. 106 comma 11, D.P.R. n. 393 del 1959) o depenalizzati (inosservanza di norme di polizia ai sensi dell'art. 1174 cod. navigazione) e da due patteggiamenti (per lesioni colpose e per violazione delle norme sulla tutela delle acque), che, risalendo a fatti di vecchia data, avevano cessato, all'epoca dei fatti di causa, di spiegare effetti anche ai fini della contestazione della recidiva ai sensi dell'art. 445, comma 2, c.p.p. Ne deriva che la recidiva, erroneamente contestata, deve essere esclusa, con conseguente rideterminazione della pena a seguito delle già concesse attenuanti generiche senza operare alcun giudizio di comparazione. Pertanto la pena base di un anno di reclusione inflitta al Ri. per il reato di cui all'art. 374 c.p. deve essere diminuita di

mesi quattro per effetto dell'art. 62-bis c.p. e quindi aumentata di mesi dieci ai sensi dell'art. 81 cpv. c.p., con determinazione della pena finale in anni uno e mesi sei di reclusione.

4.2. - Per le argomentazioni sopra svolte la sentenza censurata deve essere annullata senza rinvio nei confronti di Ri.Em. limitatamente alla recidiva, che deve essere esclusa, rideterminando la pena a lui inflitta in anni uno e mesi sei di reclusione e rigettando nel resto il ricorso proposto nell'interesse del medesimo Ri.

Devono altresì essere rigettati i ricorsi proposti da tutti gli altri imputati, che vanno condannati al pagamento in solido delle spese processuali.

Tutti i ricorrenti devono, infine, essere condannati in solido alla rifusione delle spese sostenute dalle costituite parti civili, liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Annulla la sentenza impugnata nei confronti di Ri.Em., limitatamente alla recidiva, che esclude, e ridetermina la pena in anni uno e mesi sei di reclusione. Rigetta nel resto il ricorso del Ri.

Rigetta i ricorsi di Ca.Lu., Ca.An., Bo.An., Ga.At., Bi.It., Gr.An., Pa.Co., Or.En., Ir.Gi. e Mu.Gi., condannandoli in solido al pagamento delle spese processuali.

Condanna tutti i ricorrenti in solido alla rifusione delle spese sostenute dalle parti civili, che si liquidano, quanto alle parti rappresentate dall'avv. Ca.Pe. in euro 7.392, di cui euro 6.600 per onorari, alla parte rappresentata dall'avv. St.Sp. in euro 3.360, di cui euro 3.000 per onorari, alle parti rappresentate dall'avv. Gi.Ma. in euro 4.032, di cui euro 3.600 per onorari, alla parte rappresentata dall'avv. Ad.Uv. in euro 3.360, di cui euro 3.000 per onorari, alle parti rappresentate dall'avv. Fr. De Fe. in euro 4.032, di cui euro 3.600 per onorari. IVA e CPA come per legge. ●

COMMENTO

di **Aldo Monea**, avvocato e docente universitario a contratto

Nonostante vari ambiti disciplinari segnalino da tempo e con molteplici approfondimenti il verificarsi, in sede lavorativa, di comportamenti vessatori denominati *mobbing*, caratterizzati, nella loro varietà di azione, da un fine di emarginazione o di espulsione di lavoratori dal contesto organizzativo, il sistema giuridico italiano ha ancora un atteggiamento alquanto "timido".

La causa principale sta nel fatto che il legislatore statale, competente in base all'art. 117 Cost., ha finora evitato ogni intervento specifico per

disciplinare la nozione e le conseguenze sanzionatorie (rientrando questo nella materia dell'"ordinamento civile") e, così facendo, ha alimentato l'incertezza interpretativa.

In sede di diritto del lavoro, l'"ostacolo" dell'assenza di una definizione di legge e dei profili sanzionatori è stato, però, "superato" in virtù di una più adeguata ed evoluta interpretazione della disciplina esistente.

Il problema non è stato altrettanto brillantemente superato in sede penale, dato lo stretto rapporto che deve sussistere tra sanzione penale e specifica

fattispecie criminosa (che, come detto, nel caso del *mobbing* non esiste).

La soluzione interpretativa data in questo ambito è stata, quindi, quella di "confrontare" le condotte di datori di lavoro (o di altri superiori o di colleghi del mobbizzato) con i reati previsti dall'ordinamento vigente, verificando, relativamente a essi, il sussistere di un'eventuale responsabilità penale degli autori dei comportamenti cosiddetti mobbizzanti.

Un caso esemplare di questa logica interpretativa e giudiziaria è rappresentato dal caso preso in esame

dalla giurisprudenza penale nei due gradi di merito e approdato in Cassazione (Cassazione penale, sez. VI, 8 marzo-21 settembre 2006, n. 31413). È anche lo spunto per approfondire l'approccio repressivo penale nei confronti dei fatti di *mobbing*.

La vicenda

La condotta di un presidente di società, di un direttore di stabilimento (che svolge il ruolo di responsabile del personale) e di altri soggetti, che collaborano direttamente con i citati ruoli nella gestione dei lavoratori, sono alla base della sentenza di Cassazione n. 31413/2006.

Secondo l'accusa, questi dirigenti e funzionari aziendali hanno minacciato circa cinquanta dipendenti per indurli ad accettare una proposta di novazione del rapporto di lavoro (consistente nel declassamento da impiegato a operaio) o, in un caso, la remissione di una causa di lavoro in corso contro l'azienda.

Sulla base della ricostruzione operata nei vari gradi del giudizio, ai lavoratori riottosi era stato prospettato, infatti, durante colloqui individuali o attraverso altre modalità di comunicazione aziendale, l'allontanamento dal luogo di lavoro in cui avevano, fino ad allora, prestato la propria regolare attività lavorativa, per essere collocati all'interno di una palazzina in cui sarebbero rimasti in una situazione di sostanziale inattività lavorativa.

I precedenti gradi di giudizio

In seguito all'esercizio dell'azione penale, il caso ha percorso i vari gradi di giudizio.

In primo grado, il Tribunale ha giudicato il vertice e gli impiegati coinvolti colpevoli dello specifico reato di tentata violenza privata, attraverso il combinato disposto dell'art. 610, c.p. («*Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni*»), e dell'art. 56, c.p. («*Chi compie atti idonei*

a, diretti, in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde, di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica»).

Nell'ulteriore fase del giudizio, la Corte di Appello ha confermato, nella sostanza, quanto deciso dal Tribunale, sia pure modulando le pene e l'entità delle stesse in relazione ai diversi soggetti implicati.

I giudici di merito considerarono, peraltro, le condotte poste dai vari soggetti della struttura della società come una forma criminosa rientrante in una delle fattispecie previste dal codice penale, avendo constatato la non vigenza, nel quadro normativo attuale, del reato di *mobbing*.

Nel ricondurre, specificatamente, la condotta mobbizzante messa in atto al caso particolare della *violenza privata*, il giudice penale d'appello ha seguito il seguente ragionamento giuridico:

- ai lavoratori è stato chiesto di accettare la novazione del rapporto di lavoro (o, in un caso, la conclusione anticipata dalla causa in corso);
- in assenza di un tale comportamento "arrendevole" e come conseguenza diretta di un'eventuale loro "resistenza", ai dipendenti è stato prospettato un male ingiusto, rappresentato dal trasferimento presso una palazzina *ad hoc*, luogo lavorativo nel quale la loro capacità lavorativa sarebbe stata volutamente "mortificata";
- la prospettazione di questo male ingiusto risulta essere (sempre secondo l'appello) messa in atto al fine di coartare la volontà di ogni singolo lavoratore, spingendolo ad accettare la novazione (o, in un caso, la remissione della causa in sede lavoristica).

In sintesi, secondo i giudici di merito emergeva, da questo complesso, il realizzarsi di una «*tentata violenza privata*», come prevista dall'art. 610, c.p., e dall'art. 56, c.p., in quanto i singoli lavoratori, con la minaccia di un male ingiusto, venivano costretti (non, quindi, per libera scelta, ma per essere stati obbligati) a fare un "qualcosa" (nel caso specifico, ad accettare la novazione o a cessare la causa).

Per quanto riguarda il momento di consumazione del reato, questo poteva essere ritenuto avvenuto, in parte dei casi, al momento del colloquio di ciascun dipendente con la Direzione aziendale, durante il quale al lavoratore era stata prospettata l'alternativa tra il firmare la novazione (o il concludere la causa intrapresa) o il trasferimento presso la palazzina. In altri casi (nei quali la comunicazione era stata più allusiva e, quindi, subdola), il reato si era realizzato al momento dell'effettivo trasferimento presso la palazzina.

La decisione della Cassazione

La Cassazione, chiamata a valutare la decisione d'Appello, afferma, con la sentenza n. 31413/2006, che la decisione di merito è immune da vizi, non potendosi ravvisare in essa carenza, contraddittorietà o macroscopica illogicità del ragionamento svolto dal giudice di merito.

La Suprema Corte convalida, quindi, l'"impianto giuridico" elaborato dalla Corte di Appello, condividendo con essa che, nel complesso, il caso giudicato rientrasse nell'ambito del fenomeno *mobbing*, realtà sociale e fattuale non ancora prevista, in modo specifico, dalla legislazione, ma, comunque, già presa in considerazione dalla giurisprudenza di merito e di legittimità in termini di «*atti e comportamenti (violenza, persecuzione psicologica) posti in essere dal datore di lavoro che mira a danneggiare il lavoratore al fine di estrometterlo dal lavoro, atteggiamenti svolti con carattere sistematico e duraturo*».

La conseguenza implicita di questo è, però, che il fenomeno in esame non ha, in sede legislativa, una sua definizione, né sanzioni autonome e, pertanto, rileva in sede penale nella forma specifica di una delle fattispecie di reato previste dalla legislazione penale.

Nel giudicare il caso prospettato, la Corte di Appello ha operato secondo questo principio, ravvisando nella «*tentata violenza privata*» il particolare illecito commesso, nello

specifico caso, dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori.

Il giudice di merito ha, infatti, analizzato i vari elementi di fatto emergenti dal caso, ha ricollegato l'operazione vessatoria a tutti gli effettivi autori dei comportamenti mobbizzanti, ha valutato, in modo corretto, le condotte messe in atto dagli imputati, evidenziando l'idoneità, l'univocità e l'illegittimità dei loro comportamenti e ravvisando, in particolare, il realizzarsi del reato di tentata violenza privata.

Un precedente

La scelta dei giudici di merito, suffragata dal giudizio di legittimità della Corte di Cassazione, è stata, dunque, quella di inquadrare le condotte mobbizzanti nella peculiare fattispecie della tentata violenza privata.

Si tratta di una scelta che ha, peraltro, qualche precedente giurisprudenziale. Il più "vecchio", sia pure con qualche significativa differenza rispetto alla predetta decisione, è rappresentato da Cass. penale, sezione IV, 12 marzo 2001, n. 10090. Questo precedente si riferisce al caso di un datore di lavoro che aveva consentito che i suoi collaboratori attuassero pesanti vessazioni di natura psicologica e fisica nei confronti di neo-dipendenti per costringerli a lavorare oltre ogni limite giuridico e umano.

In quel caso, l'elemento decisivo per l'inquadramento nel reato di violenza privata era stato ritenuto proprio l'acquiescenza dimostrata dal datore di lavoro rispetto alle gravi condotte messe in atto da i suoi collaboratori.

I giudici di merito avevano sottolineato, infatti, che il datore di lavoro, destinatario, in base all'art. 2087 c.c., dell'obbligo di salvaguardare l'integrità psico-fisica del dipendente, aveva lasciato che i suoi collaboratori adottassero modalità gestionali illecite

te e che, di conseguenza, era da ritenere colpevole del reato commesso dai suoi collaboratori, in base all'art. 40, c.p. («Non impedire un evento, che si ha l'obbligo di impedire, equivale a cagionarlo»).

La condotta vessatoria e gli illeciti del c.p.

Ritornando alla problematica del quadro normativo vigente in materia di *mobbing*, risulta evidente che il soggetto mobbizzato che voglia agire in sede penale (ma anche chi lo rappresenta in giudizio e, per certi versi, lo stesso giudice chiamato a decidere) per fatti di *mobbing*, vada incontro a una difficoltà giuridica non trascurabile; il complesso dei fenomeni vessatori che vengono identificati in sede sociale e nell'ambito di varie discipline in chiave di cosiddetto *mobbing*, non ha ancora un'adeguata sistemazione normativa.

Rileva tuttora, infatti, l'inerzia in materia del legislatore statale ("attenuata", sia pure nei limiti della competenza legislativa propria, dall'attivismo di quello regionale)^[1], mentre è meritoria l'opera della giurisprudenza, atta, comunque, a valutare e a sanzionare le condotte vessatorie, utilizzando, correttamente, il quadro normativo attualmente offerto, nelle diverse giurisdizioni, dal codice civile e da quello penale.

In particolare, in campo civilistico, non disponendo di una norma *ad hoc* i giudici di merito ricorrono, efficacemente, alla "norma-cornice" di cui all'art. 2087, c.c., la quale, avendo il suo *focus* sulla tutela dell'integrità psico-fisica *in toto*, consente di sanzionare in sede civilistica le condotte mobbizzanti dei datori di lavoro.

Il campo penale risente, invece, più sensibilmente, della mancata riunificazione legislativa dei fatti vessatori in una specifica e unitaria fattispecie criminosa e i giudici non possono ricondurre, pertanto, l'operazio-

ne di carattere vessatorio a un inesistente reato di *mobbing*.

Nel predetto ambito di giudizio, l'unica "via di uscita" è quella (percorsa nel caso approfondito) di un'interpretazione minuziosa della legislazione penale vigente allo scopo di individuare gli "strumenti" da essa offerti per punire, di caso in caso, le condotte illecite attuate dai *mobber*.

Rispetto a questa logica, le "armi" disponibili in sede penale sono numerose e significative; accanto alla fattispecie criminosa di cui all'art. 610, c.p. (violenza privata), è possibile ricorrere, infatti, a uno dei seguenti reati, citando solo i principali:

- la minaccia (art. 612, c.p.);
- le lesioni personali dolose (art. 582, c.p.) o colpose (art. 590, c.p.);
- i maltrattamenti (572, c.p.);
- le molestie o il disturbo alle persone (art. 660, c.p.);
- l'abuso dei mezzi di correzione e di disciplina (art. 571, c.p.);
- l'ingiuria (594, c.p.);
- la diffamazione (art. 595, c.p.);
- l'estorsione (art. 629, c.p.).

Nel caso in cui il *mobber* sia un dipendente pubblico potrà aversi, inoltre, l'abuso di ufficio (art. 323, c.p.).

Nel caso in cui al reato partecipino una pluralità di soggetti e alcuni di essi abbiano "spinto" altri a compiere uno dei reati in precedenza segnalati potrebbe configurarsi, inoltre, a carico dei primi, il reato di istigazione a delinquere (art. 414, c.p.).

Pur in "fiduciosa" attesa di un adeguato intervento legislativo, la "disattenzione" legislativa statale non deve essere considerata, quindi, un ostacolo insormontabile per la repressione penale dei comportamenti facenti parte del variegato complesso vessatorio denominato "*mobbing* sul lavoro".

Infine, come evidenziato dalla sentenza di Cassazione n. 31413/2006, una lettura "disaggregata" del *mobbing* può consentire un'efficace azione in ambito penale. ●

[1] Per maggiori informazioni sull'argomento, si veda, dello stesso autore, *Mobbing: la competenza legislativa e il Titolo V, in Guida al Pubblico Impiego n. 12/2006, pag. 50.*