

QUANDO IL MOBBING DIVENTA REATO

GIOVANNI MAGLIARO

La Quinta Sezione Penale della Cassazione, con sentenza n.31273 del 14 settembre 2020, ha ribadito alcuni interessanti principi in materia di delitto di atti persecutori (cosiddetto stalking) consumato nell'ambito lavorativo. La vicenda giudiziaria nasce quando il Tribunale di Torino ha applicato la misura cautelare degli arresti domiciliari per il reato di cui all'articolo 612-bis codice penale con riferimento a plurime condotte persecutorie poste in essere, in qualità di amministratore delegato di una società datrice di lavoro in danno di una dipendente della stessa società. Nel ricorso per Cassazione l'indagato ha addotto diversi motivi. Ha sostenuto, tra l'altro, che il Tribunale avrebbe erroneamente sovrapposto il mobbing allo stalking occupazionale anche se la condotta contestata non si è esplicata nella vita privata della persona offesa esaurendosi nell'ambito del rapporto di lavoro. Inoltre ha contestato la ritenuta sussistenza del pericolo di recidiva come il pericolo di inquinamento probatorio e la proporzionalità e adeguatezza della misura cautelare adottata nei suoi confronti. La Cassazione ha rigettato il ricorso condannando il ricorrente al pagamento delle spese processuali. E' evidente, ha precisato la Suprema Corte, come le modalità in cui si esplica il mobbing in ambito lavorativo confermano la riconducibilità delle condotte vessatorie all'articolo 612-bis codice penale. Non rileva il contesto in cui si realizza la condotta persecutoria, è sufficiente che essa realizzi un vulnus della autodeterminazione della persona offesa, determinando uno degli eventi previsti dalla citata norma penale.



n. 137
23 novembre 2020

Per comprendere meglio l'ambito della importante decisione della Cassazione è opportuno ricordare quali sono gli eventi contemplati dall'articolo 612-bis del codice penale in materia di stalking: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita".

E' importante anche rammentare come l'elaborazione giurisprudenziale giuslavoristica in tema di tutela delle condizioni di lavoro abbia delineato i tratti caratterizzanti il mobbing lavorativo che si configura ove ricorra l'elemento obiettivo costituito da una pluralità di comportamenti vessatori del datore di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio che unifica la condotta unitariamente considerata. Quindi è necessario che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione.

Le modalità in cui si esplica il mobbing confermano la riconducibilità delle condotte vessatorie all'articolo 612-bis codice penale allorché la mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro si rivela idonea a cagionare uno degli eventi previsti dalla norma penale (perdurante e grave stato di ansia o di paura, timore per l'incolumità propria e di congiunti, costrizione ad alterare le proprie abitudini di vita).

E' del tutto infondata la tesi volta a ritagliare una sorta di zona franca dello stalking in ambito lavorativo. Il contesto entro il quale si situa la condotta persecutoria è del tutto irrilevante, quando la stessa abbia determinato un vulnus alla libera autodeterminazione della persona offesa. Il verificarsi del mobbing non esclude ma anzi conferma la riconducibilità dei fatti vessatori alla norma penale citata ove ricorrano gli elementi costitutivi di questa fattispecie e in particolare l'avverarsi di uno degli elementi ivi elencati.