

Mobbing ... ed altri reati

di Antonella Cannone

Lo stravolgimento degli equilibri sociali ed economici, segnando i nostri tempi, ha indubbiamente promosso quella che potrebbe qualificarsi come la “metamorfosi” del concetto di lavoro e di lavoratore.

Tale profonda alterazione è riuscita a interessare il mondo del lavoro innescando un progressivo cambiamento finanche nell’ambito dei rapporti di lavoro che, come avremo modo di chiarire nel presente lavoro, sono tristemente suggestionati da problematiche che affondano le proprie radici nella cultura del nostro passato. Tuttavia esse sembrerebbero non essere state opportunamente contrastate, rivelando che il lavoratore non è in realtà adeguatamente considerato quale capitale umano e come soggetto principale della metamorfosi del mondo lavorativo, nonostante le copiose riforme della legislazione lavoristica, l’attenzione al diritto dei lavori ed alla vasta area della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tanto premesso è doveroso evidenziare che un aspetto rilevante della desolante realtà con cui deve confrontarsi quotidianamente un lavoratore è rappresentato proprio dall’esposizione ai ben noti pericoli presenti negli ambienti lavorativi.

Molto brevemente ricordiamo che essi sono generati da elementi comuni e differenziali.

I primi s’identificano nei luoghi di lavoro, nella tipologia di attività lavorativa svolta e nell’indubbio riverbero che essi hanno sullo stato di salute e di benessere dei lavoratori, generando costi in termini di disagio umano e causando una riduzione della produttività economica.

I secondi, invece, sono originati dalla natura di tali rischi e riguardano aspetti della progettazione, della gestione del

lavoro ed i suoi contesti sociali ed organizzativi¹; essi sono intrinsecamente valutabili come una potenziale causa di danni psicosociali o fisici ed andrebbero analizzati nell’ambito di una specifica area quella della *sicurezza nei rapporti di lavoro* che, a parere di chi scrive, rappresenta l’ulteriore ed odierna, seppur annosa, sfida per la salute e per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ritengo che è proprio in essa che sono annoverabili i conflitti nei rapporti di lavoro ed, in particolare, delle fattispecie mobbizzanti. Queste ultime sono particolari tipologie di persecuzione e conflittualità che caratterizzano i rapporti di lavoro e rappresentano uno dei molti rischi concretamente sperimentabili in ambito lavorativo², evidenziando un’assurda modalità di gestione delle risorse umane.

Negli ultimi anni il termine mobbing è stato impiegato per definire: “*l’insieme delle attività esercitate con sopruso da parte dei superiori nei confronti dei dipendenti, avuto particolare riguardo alle pratiche poste in essere nei confronti del singolo dipendente, al fine di isolarlo dall’ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, di espellerlo. Trattasi di molestie morali sul lavoro*”³.

La prima divulgazione del fenomeno in esame in Italia si deve al dott. Herald Ege⁴

¹ CERPES, *Rischio mobbing*, in *Guida per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, Ispel, 2001.

² Annoverabile nella categoria dei rischi originati dalle scelte organizzative, riguardanti ad esempio la gestione delle risorse umane, la comunicazione e il sistema premiale.

³ G VENETO, *Lezioni di diritto del lavoro*, Adriatica editrice, 2005.

⁴ Psicologo del lavoro ed esperto di relazioni industriali, discepolo del professor Leymann, il quale dopo aver osservato il fenomeno nei paesi nordeuropei

in seguito alla pubblicazione del suo primo libro in lingua italiana⁵. Egli, basandosi sui risultati ottenuti in seguito alla conduzione d'innomerevoli analisi e ricerche, osserva che il fenomeno del mobbing in Italia ha assunto connotazioni e caratteristiche sue proprie, talvolta mai riscontrate negli studi condotti all'estero e lo definisce come: *“una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei datori di lavoro, attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi”*⁶.

Come è noto, la significativa diffusione dello strano fenomeno mobbizzante, imponendosi all'attenzione del mondo giuslavoristico, ha dovuto confrontarsi con un dato d'imprescindibile constatazione: la mancata presenza nell'ordinamento giuridico interno di una normativa specifica di riferimento preordinata alla salvaguardia dei diritti dei prestatori di lavoro vittime di azioni mobbizzanti.

Non va però trascurato l'interesse che il legislatore ha mostrato di nutrire nei confronti del fenomeno del mobbing.

Le aule parlamentari hanno infatti registrato, a partire dalla XXIII Legislatura, copiosi, anche se purtroppo mancati, tentativi di legislazione nazionale volti a definirlo e a contrastarlo. A ciò si è affiancato un positivo iter evolutivo che ha visto la giurisprudenza svolgere un ruolo di nodale importanza nel qualificare giuridicamente il fenomeno in questione basandosi principalmente sulle vicende giudiziarie sottoposte al proprio vaglio nonché sulle cognizioni maturate nell'ambito della psicologia del lavoro.

per più di un decennio, si è trasferito in Italia negli anni '90 seguendo a Bologna il dottorato di psicologia del lavoro. E' presidente di PRIMA, associazione italiana contro mobbing e stress psicosociale.

⁵ H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, 1996.

⁶ In seguito a tali attacchi, la vittima precipita in una condizione di estremo disagio, che cronicizzandosi si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psicologico, in: H. EGE, *Il mobbing in Italia, Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora, 1997.

Tuttavia è opportuno evidenziare che il mobbing è stato spesso oggetto di erronee valutazioni finanche in ambito giuridico. Infatti non essendo espressamente disciplinato *ex lege*, si è spesso confrontato con procedimenti logico applicativi del diritto che ne hanno travisato la corretta comprensione risultando scarsamente garantistici⁷. Ciò nonostante, la scienza psicologica ha ulteriormente contribuito a contrastare la disinformazione sul fenomeno mobbizzante.

Il dott. Ege ha infatti ideato sette specifici criteri diagnostici che caratterizzano, sotto il profilo nosografico, il fenomeno in questione ed, in particolare:

1. ***l'ambiente lavorativo*** in cui il conflitto deve sorgere ed evolversi;
2. ***la frequenza***⁸, caratterizzata dalla *sistematicità* e dalla *regolarità*;

⁷ Discutibile appare, infatti, la pronuncia del 22 maggio 2001 emessa dal Tribunale di Como, da cui emerge una definizione di mobbing abbastanza equivoca. Nella vicenda processuale in esame, il Giudice rigettava il ricorso presentato da una giornalista che accusava il capo-servizio del giornale di *“comportamenti persecutori e vessazioni professionali”* nei suoi confronti, differenziando, nella motivazione, la molestia dal mobbing che qualificava come *“... l'insieme di atti ciascuno dei quali è apparentemente inoffensivo. L'elemento psicologico consiste nell'animus nocendi che mira a ledere la psiche del mobbizzato e ad espellerlo da una comunità ...”*. Tale definizione è stata criticata da H. Ege che, basandosi anche su dati elaborati dalla dottrina psicologica, ha contraddistinto il mobbing come una serie di azioni non necessariamente pluripersonali in quanto le condotte mobbizzanti sono abitualmente individuali e non sempre sono finalisticamente orientate all'espulsione della vittima dal mondo del lavoro ma potrebbero rappresentare l'esito della condotta del mobber senza caratterizzarne necessariamente l'intenzionalità (cfr. H. Ege, nota di commento a Tribunale di Como, sentenza del 22 maggio 2001, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2002, n. 1).

⁸ La frequenza minima di deve essere di *“almeno alcune volte al mese”*. Tale soglia è inferiore rispetto a quella fissata da Heinz Lejmann, in quanto, il metodo Ege 2002 considera le tipologie di lavoro in cui, in base alla turnazione settimanale, l'incontro mobber – mobbizzato potrebbe avvenire solo durante alcune ore lavorative.

3. *la durata* delle azioni ostili che devono essere in corso da *almeno sei mesi o almeno tre nel caso del “quick mobbing”*;
4. *il tipo di azioni* che devono appartenere ad almeno due delle cinque categorie di azioni mobbizzanti teorizzate nel “*LIPT Ege professional test*”;
5. *il dislivello tra gli antagonisti* tale per cui la vittima è in posizione d’inferiorità rispetto ai suoi aggressori;
6. *l’andamento secondo fasi successive* in cui la vicenda raggiunge almeno la seconda fase del “*Modello Ege a 6 Fasi*”, ossia deve conformarsi al modello teorico di progressione del mobbing in cui si susseguono le fasi di sviluppo della vicenda;
7. *l’intento persecutorio* composto da scopo politico, obiettivo conflittuale e carica emotivo - soggettiva⁹.

Grazie al “metodo Ege”, la presenza del mobbing in una vicenda lavorativa conflittuale sarà agevolmente riscontrabile e risulta subito evidente che, sebbene di mobbing si parli solo da tempi recenti ed ancora sia assente una normativa specifica che lo individui e lo disciplini compiutamente, le cognizioni maturate in ambito psicologico hanno sicuramente consentito di definire questo fenomeno come una fattispecie giurisprudenziale che trova una disciplina applicabile all’interno dell’ordinamento italiano.

Si evidenzia che la corretta valutazione della reale portata del “*terrorismo psicologico, originariamente annidatosi nell’organizzazione del lavoro*”¹⁰, non possa prescindere dalla comprensione dell’aspetto culturale del fenomeno mobbizzante. A confermarlo è nuovamente il notevole contributo fornito dal dottor Harald Ege che, basandosi sui risultati ottenuti in seguito alla conduzione d’innomerevoli analisi e ricerche, afferma che la genesi del mobbing e delle altre

forme di malessere che imperversano nel mondo del lavoro va individuata nella forte correlazione che esse hanno con i fattori culturali ed economici che ne rappresentano le cause oggettive. Infatti le differenze tra i vari paesi occidentali a riguardo, hanno indotto il dottor Ege a constatare che la causa culturale, intesa in senso lato come “*il complesso dei condizionamenti derivati dall’ambiente che ci circonda*”, è il fulcro da cui si originano le problematiche legate alla sicurezza nei rapporti di lavoro.

Dopotutto solo rapportando la cultura vigente al mondo lavorativo risulta evidente come essa abbia subito l’influenza esercitata dalla mentalità del terrore, della paura maturata in ambito lavorativo in seguito a vicissitudini storiche, che hanno costretto le moltitudini lavorative a tragiche repressioni fisiche e psichiche¹¹, attraverso cui si sono costretti “i molti” a fare quello che volevano “i pochi”.

Da ciò si è innescata l’assurda credenza che tiranneggiando si ottengano migliori risultati. Ne emerge che il terrore che circola nel contesto lavorativo, deriva dall’abitudine all’uso del terrore nella società esterna e che, rispetto a tutti gli errori di gestione ed a costi umani inutili, dilaga una triste ed intricata realtà sottostante¹².

In proposito, singolare è la seguente definizione di mobbing che il dott. Ege ha opportunamente elaborato paragonando il fenomeno mobbizzante alla guerra: “*Il mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite violenza psicologica, fisica o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e la professionalità della vittima. Le conseguenze psico-fisiche di un tale*

⁹ Cfr. H. EGE, *Oltre il mobbing: Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, 2005.

¹⁰ H. EGE, *Mobbing. Che cos’è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, 1996.

¹¹ Cfr. G. VENETO, *Il nuovo manuale di lezioni di diritto del lavoro*, Cacucci, 2012.

¹² H. EGE, *Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora, 1997.

*comportamento aggressivo risultano inevitabili per il mobbizzato*¹³. Tra l'altro, il mobbing è un fenomeno talmente complesso e radicato nei rapporti di lavoro da palesarsi finanche come quello che personalmente definisco come *l'habitus mentis* dell'organizzazione e della gestione di molti contesti lavorativi. A volte, infatti, attraverso la pianificazione di strategie scientemente orientate all'espulsione del lavoratore è possibile indurre quest'ultimo a rassegnare le proprie dimissioni, giungendo persino ad una palese elusione della rigida disciplina dettata dal legislatore in materia di licenziamenti.

Tanto premesso, ritengo lecito considerare che alle summenzionate fasi caratterizzanti il fenomeno evolutivo del mobbing ne subentri un'altra degna di considerazione. Essa è rappresentata dalla difficoltà di ricollocazione professionale del prestatore di lavoro mobbizzato che dovrà affrontare una serie di ulteriori situazioni enormemente problematiche cimentandosi nella ricerca di un nuovo impiego.

Per tali ragioni sarebbe lecito domandarsi se, nella realtà lavorativa italiana già pesantemente suggestionata dal progressivo accrescimento della crisi occupazionale ed economica, sussistono delle reali possibilità di assunzione di un lavoratore provato fisicamente e psicologicamente sulla base delle referenze presentate; ed ancora se il lavoratore sarebbe disposto a dichiarare serenamente le ragioni che lo hanno indotto alle dimissioni e fino a che punto può spingersi tale disagio.

Conseguentemente risulta evidente come i fattori summenzionati possano accentuare nel lavoratore la resistenza alla violenza degenerando in uno squilibrio esistenziale molto grave per la propria salute fino a tramutarsi in follia.

Alla luce di quanto finora evidenziato si potrebbe considerare che, il verificarsi di alcune tragiche possibilità consistenti nel suicidio o nella vendetta sul *mobber*, rappresentano l'ulteriore aspetto rilevante

che caratterizza lo strano fenomeno mobbizzante.

Una triste conferma di ciò proviene dai recenti fatti di cronaca. Il primo degno di essere segnalato risale al 24 luglio 2010, giorno in cui un giovane dipendente della subagenzia assicurativa Assirisk ha ucciso con una mazza da baseball il suo datore di lavoro, perché aveva paura che potesse chiudere la predetta subagenzia assicurativa che conduceva da tempo. Durante l'interrogatorio, avvenuto a poche ore di distanza dalla tragedia, l'assassino dopo aver cercato di depistare è poi crollato. Egli piangendo ha confessato: «*Era un dittatore, mi insultava. E quando ha cominciato a parlare della subagenzia, quando mi ha fatto capire che poteva anche chiuderla e revocarmi l'incarico, non ci ho visto più*». E lo ha ucciso.

La drammaticità dell'accaduto è fuori commento ed è stata preceduta di un solo giorno da quella consumatasi nei pressi di Lucca, dove un dipendente licenziato dalla *Gifas Electric*, ha ucciso a colpi di pistola sia il direttore dell'azienda che il responsabile delle vendite all'estero. L'ex dipendente, dopo aver appiccato un incendio nell'ufficio in cui si è svolto il dramma, si è poi ucciso a differenza del primo lavoratore che è scappato.

Tanto premesso è certamente possibile affermare che l'esito delle summenzionate tragedie consumatesi nel nostro Paese è la tristissima congiuntura tra crisi economica ed incertezze occupazionali vissute in numerosi contesti lavorativi in cui la cattiva cultura nella gestione dei rapporti di lavoro tende a stressare il lavoratore con un'insana competizione, con eccessivi formalismi, con azioni mobbizzanti che tendono alla mancanza di rispetto per l'individuo e alle umiliazioni personali.

Tutto ciò induce alla subordinazione totale della persona del lavoratore fino al punto di innescare delle vere e proprie psicosi per un impiego che spesso è già in bilico a causa dei ben noti fattori estrinseci conseguenti alla crisi economica. Infatti, come osservato dal criminologo Francesco Bruno: «oggi il posto di lavoro è molto più ambito e ritenuto vitale che in passato e in

¹³ H. EGE, *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, 2003.

un'Italia divisa tra garantiti e non garantiti nascono nuove povertà e nuovi bisogni. Con questi *chiari di luna* - afferma Bruno - il lavoratore si mette di fronte a una situazione di sopravvivenza».

Il dilemma è sostanzialmente che in un Paese come l'Italia, dove tra tanti problemi la disciplina del diritto del lavoro non è considerata preponderante e spesso si riscontra una improba gestione di situazioni importanti, non c'è spazio per serie valutazioni di tipo psicologico e sociale.

Queste morti sono l'esito dalla delirante esasperazione di chi vive drammaticamente la perdita del proprio lavoro e che in realtà, non hanno avuto un'adeguata risonanza in ambito politico e dei media in generale, finendo in qualche modo nel dimenticatoio. Sono tragici eventi che non figureranno mai tra quelli relativi agli incidenti sul lavoro e tutto ciò conferma che la nuova, seppur tradizionale sfida da affrontare al fine di garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro, è rappresentata anche dalla gestione e dalla prevenzione del fenomeno mobbizzante per garantire la tutela del lavoratore nei rapporti di lavoro.

Come è noto il fenomeno mobbizzante attiene non solo alle relazioni professionali, ma anche a quelle affettive e per tali ragioni si profila talmente tanto complesso e strano da essere spesso confuso con il diverso, benché simile, fenomeno dello *stalking* nei rapporti di lavoro.

Esso, tuttavia, pur configurandosi come una particolare tipologia di persecuzione e conflittualità, che caratterizza i più disparati contesti lavorativi, presenta importanti elementi differenziali rispetto al mobbing ed andrebbe valutato nella specifica area della sicurezza nei rapporti di lavoro.

Tanto premesso, ripercorrendo i punti nodali delle indagini che in ambito psicologico hanno indotto il dott. Ege a valutare vicende non oggettivamente ascrivibili al fenomeno del mobbing, è stato possibile fornire un quadro degli aspetti fenomenici dello *stalking* occupazionale.

In particolare le ricerche condotte dal dott. Ege hanno opportunamente

evidenziato che lo *stalking* occupazionale è una specifica forma di *stalking* che, originandosi in ambito lavorativo, invade successivamente la vita privata della vittima¹⁴. Esso è un fenomeno che potrebbe assomigliare molto al mobbing, ma esso, in campo professionale è caratterizzato dal fatto che la causa delle persecuzioni e violazioni della vita privata proviene dall'ambiente lavorativo della vittima rappresentando una forma di conflittualità che spesso si affianca a tentate molestie sessuali. Precisamente esso rappresenta una forma di *stalking* in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la motivazione proviene dall'ambiente di lavoro dove lo *stalker* ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing¹⁵.

In altri casi, invece, lo *stalking* va a completare la persecuzione già messa in atto attraverso il mobbing ed effettuata per costringere con maggior forza la vittima alle dimissioni, rinunciare ad una promozione o per continuare le molestie nella vita privata, quando esse nell'ambito lavorativo, non hanno raggiunto lo scopo desiderato. Infatti è ben possibile che si creino conflitti lavorativi in cui l'aggressore non ha né i mezzi, né la possibilità di mettere in pratica la persecuzione (tra cui anche il mobbing) perpetrata ai danni di qualcuno, come quei casi in cui un lavoratore vuole vendicarsi di un superiore gerarchico ma non lo fa per paura delle conseguenze e dei troppi testimoni.

In questi casi, dunque, se il lavoratore dovesse decidere di "prenderci la rivincita" su un terreno a lui più congeniale, come ad esempio la vita privata, lo *stalking* occupazionale sarà originato da una

¹⁴ H. EGE, *Oltre il mobbing: Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli Editore, 2005.

¹⁵ Invero, come evidenziato da una ricerca di tipo epidemiologico sullo *stalking* realizzata dall'O.N.S., le dinamiche dello *stalking* sono agite nel 15% sul posto di lavoro. Il dato, seppur esiguo, è rappresentativo di una realtà lavorativa tutt'altro che trascurabile caratterizzata da casi di conflittualità molto elevata.

situazione conflittuale non palesata sul posto di lavoro.

Risulta quindi evidente che lo *stalking* occupazionale si differenzia dal fenomeno del mobbing in quanto è posto in essere dopo che una strategia di mobbing si è esaurita o si è rivelata inefficace.

In altri casi, invece, lo *stalking* va a completare la persecuzione già messa in atto attraverso il mobbing ed effettuata per costringere con maggior forza la vittima alle dimissioni o a rinunciare ad una promozione o per continuare le molestie nella vita privata, quando esse nell'ambito lavorativo non hanno raggiunto lo scopo desiderato.

Dunque, ecco che è possibile enucleare un primo elemento differenziale tra i due fenomeni in esame: lo *stalking* occupazionale è posto in essere dopo che una strategia di mobbing si è esaurita o si è rivelata inefficace.

Vi sono, poi, anche casi di *stalking* occupazionale al rovescio, ossia attuate da persone vittime di mobbing o da lavoratori licenziati che decidono di vendicarsi delle angherie del loro aggressore colpendolo nella sfera privata. Alla base di questo tipo di *stalking* vi è quindi un intento persecutorio o un'ossessione a sé stante, che però, spostandosi alla sfera privata della vittima e non più solo al campo lavorativo, diventa più generale e patologicamente distruttiva in quanto non lascia più scampo alla vittima, distruggendone completamente la sua serenità e la sua vita.

Inoltre quando lo *stalking* occupazionale viene attuato come una prosecuzione di una strategia di mobbing presenta, almeno nelle sue fasi iniziali, lo stesso intento persecutorio. Può infatti accadere che una volta ottenuto lo scopo del mobbing lo *stalker* desista dalla propria azione (come, ad esempio, le dimissioni della vittima).

Altre volte lo *stalking* diventa un'ossessione a sé stante e lo scopo politico si fa sempre meno importante, tanto che lo *stalker* può arrivare a perdere di vista e nemmeno più ricordare il motivo per cui aveva iniziato la sua persecuzione.

Spesso però lo scopo politico dello *stalking* occupazionale, portando il conflitto fuori dall'ambito lavorativo, viene a non coincidere più con quello del mobbing iniziale ma diventa più generale e distruttivo.

Dunque, nel caso di *stalking* occupazionale è la motivazione, il movente del persecutore, ad essere rintracciabile in ambito lavorativo, mentre la molestia avviene sempre al di fuori. Infatti, se la persecuzione fosse mantenuta sul posto di lavoro saremmo di fronte ad un caso di mobbing¹⁶; ciò indubbiamente rappresenta un fondamentale ed ulteriore elemento differenziale che consente di circoscrivere la corretta qualificazione dei conflitti lavorativi in esame.

Inoltre, in una prospettiva prettamente giuridica, mette conto di rilevare che lo *stalking* a differenza del mobbing è una figura delittuosa che abbraccia condotte eterogenee, manifestazioni multiformi, veicolate da una medesimo disegno, nell'intenzione dell'agente, molto specifico: il controllo della vittima, il predominio sulla stessa fino al suo annientamento come soggetto autonomo e pensante¹⁷.

Ad ogni buon conto si osserva che la nozione di mobbing, delineatasi nell'esperienza giudiziale giuslavoristica, ha consentito di definirlo come una fattispecie di creazione giurisprudenziale non delittuosa di cui colpiscono problemi interpretativi riscontrati dagli operatori giuridici interni per l'assenza di una disciplina specifica di riferimento.

Pertanto, anticipando che il vuoto normativo non preclude al lavoratore la possibilità di ricevere una tutela risarcitoria, quando la condotta persecutoria perpetrata ai danni del lavoratore abbia prodotto dei danni economicamente apprezzabili, essendo una fattispecie rilevante in sede civile e con

¹⁶ H. EGE, *Oltre il mobbing: Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli Editore, 2005.

¹⁷ A. SORGATO, *Stalking: aspetti fenomenici e risposta legislativa. Le proposte sanzionatorie*, in Lex 24 Repertorio Il Sole 24 Ore, ottobre 2007.

efficacia spiccatamente civile quanto agli interessi lesi, alle conseguenze giuridicamente rilevanti ed ai rimedi esperiti, il *punctum dolens* si rinviene sul versante penalistico, ove l'assenza di una specifica disciplina rende problematica l'attribuzione di rilevanza alle condotte mobbizzanti.

Premesso che le azioni mobbizzanti in quanto tali non integrano la fattispecie di cui all'art. 612-bis c.p. e che l'assenza di una dettagliata disciplina sul versante penalistico rende intricata l'attribuzione di specificità delle condotte in esame¹⁹, si evidenzia che la fattispecie di reato di cui all'art. 572 c.p. è stata spesso richiamata come termine di riferimento per la qualificazione penalistica dei comportamenti persecutori a danno del lavoratore. Difatti, con la sentenza n. 685 del 13 gennaio 2011 la Suprema Corte di Cassazione, con un'inversione di tendenza rispetto al più estensivo orientamento emerso in precedenti decisioni circa la riconducibilità del reato di maltrattamenti in famiglia al "mobbing", ha enunciato un interessantissimo principio giurisprudenziale alla luce del quale: *"le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente o, per rimanere aderenti alla fattispecie in esame, tra il preposto e il lavoratore soggetto all'autorità del primo assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti 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 supremazia"*. Pertanto la Suprema Corte, con una sottile ispirazione polemica, sembrerebbe voler evidenziare che: *"nel nostro codice penale, nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000*

che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non v'è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare tale pratica persecutoria definita mobbing".

Ancorché nel caso di specie la condotta dell'imputato - un caposquadra di una S.p.a. accusato di sottoporre la lavoratrice ricorrente a trattamenti umilianti, vessatori e degradanti, all'imposizione di ritmi di lavoro non sostenibili, a sopportare frasi offensive ed alla minaccia di essere trasferita in altro stabilimento, ove non avesse eseguito i suoi ordini - potesse in astratto essere ricondotta nel c.d. mobbing, il giudice di legittimità ha escluso la responsabilità dell'imputato in quanto non vi è convergenza tra la fattispecie di mobbing e quella di reato di maltrattamenti in famiglia.

Su simili presupposti ciò che maggiormente colpisce nella valutazione dello *strano fenomeno mobbizzante* è constatare l'assenza di una disciplina specifica.

Nonostante le norme dell'ordinamento giuridico interno consentano di tutelare la vittima di mobbing nei rapporti di lavoro, non bisogna sottovalutare che chi lo subisce ha anche il diritto di sapere esattamente che tipo di tutela invocare e che l'inadeguatezza normativa, aggiunta alla normale timidezza e riservatezza, nonché al timore di problematiche legate al futuro ricollocamento, spesso rappresentano le motivazioni che dissuadono i lavoratori dal promuovere azioni legali per le vessazioni ed angherie subite in maniera reiterata nei rapporti di lavoro.

Orbene, al fine di approdare ad una soluzione determinante che vada ad arginare il dilagare delle pratiche persecutorie mobbizzanti nei rapporti di lavoro, è opportuno considerare che l'odierna, seppur "tradizionale", sfida da cui partire per affrontare e garantire, per quanto possibile, sicurezza nei luoghi di lavoro è rappresentata proprio dalla *sicurezza nei rapporti di lavoro*.

A tal fine si ribadisce la necessità di un'adeguata comprensione del fenomeno mobbizzante ed, in particolare, di un

¹⁹ Cfr. Cass. pen. Sez. III, 7 luglio 2008 n. 27469; Cass. pen. Sez. IV, 9 aprile 2009 n. 23923.

approccio multidisciplinare orientato alla sua prevenzione, combinato ad un opportuno intervento legislativo.

In conclusione, onde evitare la subordinazione totale della persona del lavoratore fino al punto da innescare delle vere e proprie psicosi per un impiego, che spesso è già in bilico a causa dei ben noti fattori estrinseci conseguenti alla crisi economica ed occupazionale, è doveroso ricordare che il lavoratore con il contratto di lavoro assume sì l'obbligazione di assoggettarsi ai poteri del datore di lavoro ma è necessario ribadire che, come afferma la Suprema Corte, *“il legittimo esercizio del potere datoriale deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità dei diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurandogli serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei confronti del lavoratore del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare”*²⁰.

²⁰ Cfr. Cass. pen. 13 gennaio 2011 n. 685.