

PROFILI DI RILEVANZA PENALE NELLA CONDOTTA “DA MOBBING”

*di Fabio Troilo**

Sommario: 1. Tutela civile e costituzionale 2. La rilevanza penale 3. Il primo espresso riconoscimento della rilevanza penale del mobbing nella giurisprudenza del tribunale di Torino. 4. Il mobbing, fattispecie in cerca d'autore.

1. Tutela civile e costituzionale

In Italia il mobbing rappresenta un fenomeno sociale che non ha ancora ricevuto una specifica attenzione legislativa; tuttavia, nel nostro ordinamento, tale fattispecie non è priva di tutela potendosi individuare nelle disposizioni in vigore strumenti legislativi idonei a garantire la difesa della salute fisica e psicologica dei lavoratori.

Sotto il profilo della tutela di rango costituzionale, infatti, l'art. 32 della Costituzione riconosce il diritto inviolabile alla salute dell'individuo, che rileva anche in senso collettivo; il successivo art. 41 prevedendo, poi, il principio della libertà di iniziativa economica privata, stabilisce che la stessa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

Dal punto di vista civilistico, il mobbing risulta già preso in considerazione dalla giurisprudenza quale titolo risarcitorio, in forza dell'art. 2087 c.c. che impone al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure necessarie a tutelare

l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

Una più specifica tutela è poi prevista dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) la quale, tra le altre disposizioni, salvaguarda il diritto del dipendente alla salute e all'integrità fisica (art. 9), vieta che allo stesso possano essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello d'inquadramento (art. 13) e prescrive il divieto di atti discriminatori per motivi politici o religiosi (art. 15).

Sotto diverso profilo, infine, il d.lgs. 81/2008 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure necessarie per la tutela della sicurezza, della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori; da quanto precede, dunque, l'incidenza del mobbing sul rapporto di lavoro deriva prevalentemente dalla violazione di quella norma, rappresentata dall'art. 2087 c.c., che si assume contrattualizzata indipendentemente da una specifica previsione delle parti; pertanto la sua violazione genera, in capo al datore di lavoro, una responsabilità ed il connesso obbligo di risarcire il danno sia al patrimonio professionale (c.d. danno da dequalificazione), sia alla personalità morale e alla salute (c.d. danno biologico) subiti dal lavoratore.

E' indubbio infatti che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. «non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, bensì (come emerge dall'interpretazione della norma in aderenza ai principi costituzionali e comunitari) implica altresì il dovere di astenersi da

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita a Bari l'11.04.2012.

Dalla tesi di laurea: *Il danno da mobbing.*

comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore»¹.

2. La rilevanza penale

Per quanto attiene la tutela e la responsabilità penale, il mobbing «non ha una specifica collocazione nel diritto quale autonoma e precipua fattispecie criminosa, dal momento che la legislazione vigente non prevede alcuna ipotesi di reato a carico del datore di lavoro per le condotte di vessazione morale e di dequalificazione professionale da lui tenute nell'ambiente di lavoro in danno del lavoratore»². Di conseguenza, la condotta costituente mobbing viene fatta rientrare, di volta in volta, in fattispecie diverse, che, tuttavia, non sempre sembrano adeguate a disciplinare appieno il fenomeno. In tal senso si è espressa la Corte di Cassazione sottolineando «la difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al codice penale questa tipizzazione»³.

Allo stato attuale, dunque, gli atti mobbizzanti possono assumere specifica rilevanza solo ove la condotta vessatoria integri gli estremi di specifici reati, quali: *ingiuria* (art. 594 c.p.), che ricorre nei casi di offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta; *diffamazione* (art. 595 c.p.), che consiste nella lesione della reputazione di un soggetto; *molestia o disturbo alle persone* (660 c.p.), corrispondente alla condotta di chi, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, rechi a taluno molestia o disturbo; *violenza privata* (art. 610 c.p.), ossia il comportamento di chi, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa; *violenza sessuale* (art. 609-bis e seguenti c.p.); *abuso d'ufficio* (art.

323 c.p.), nell'ambito di un rapporto d'impiego all'interno della pubblica amministrazione; *lesioni* (artt. 582-583 c.p.), in ragione, quando meno, dell'indebolimento permanente della funzione psichica; *maltrattamenti* (art. 572 c.p.), la cui previsione, tra le varie ipotesi, sanziona chiunque maltratta una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte.

Come si è detto, allo stato attuale non esiste una fattispecie penale precisa e onnicomprensiva del mobbing, sebbene da varie parti, anche mediante la presentazione di alcuni progetti di legge, se ne postuli l'introduzione.

La sussunzione della condotta qualificante mobbing in una fattispecie penalmente rilevante incontra, infatti, non poche difficoltà, con particolare riferimento al rispetto del principio di legalità e tassatività del reato, enunciato agli artt. 25, comma 2, Cost. e 1 c.p., che impone una puntuale formulazione, da parte del legislatore, delle fattispecie legali cui il precetto si applica; non sempre, infatti, appare possibile far rientrare il comportamento costituente mobbing nelle norme incriminatrici esistenti. In altri termini, l'interpretazione estensiva della singola fattispecie prevista dalla norma incriminatrice ai fini della sua applicazione ai casi di mobbing, non espressamente sussunti in essa, non può travalicare in quell'analogia in *malam partem*, vietata nel diritto penale (cfr. art. 14 disp. prel. c.c.).

Sotto un diverso aspetto, poi, la legge penale garantisce la libertà individuale subordinando la punibilità di colui che viola la norma incriminatrice alla presenza di coefficienti soggettivi e oggettivi previsti agli artt. 40 e seguenti del codice penale. In relazione al **profilo soggettivo** di attribuibilità all'agente del fatto, trasponendo i principi di diritto penale al mobbing, occorre valutare se la compromissione dell'integrità psicofisica

¹ Cass. civ., Sez. lav., 17 luglio 2005, n. 7768.

² C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, Utet, Torino, 2009.

³ Cass. pen., Sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624.

del lavoratore sia riconducibile ad una **condotta colposa** del datore di lavoro, derivante da negligenza, imprudenza, imperizia o da violazione di specifiche norme, ovvero ad una **condotta dolosa**, intenzionalmente e consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al prestatore di lavoro. Al riguardo, anche in base alle indicazioni della giurisprudenza⁴, il criterio di imputazione della responsabilità non può prescindere dall'analisi delle modalità estrinseche di concreta manifestazione della condotta criminosa, e da un'attenta valutazione di ogni profilo circostanziale del fatto.

La prova della natura dolosa o colposa del reato deve, quindi, dedursi complessivamente *"sia dalla condotta dell'imputato, sia dalle circostanze di fatto che concorrono a costituire l'azione criminosa, e nelle quali si riverbera la coscienza e l'atteggiamento della volontà dell'agente"*⁵; applicando questi criteri alle condotte qualificabili come mobbing, si rileva come, in effetti, il criterio di imputazione soggettiva della responsabilità per le lesioni dell'integrità psicofisica del lavoratore risulta necessariamente essere quello del dolo, presumibilmente nella sua forma tipica diretta o intenzionale.

Tale comportamento, infatti, come analizzato dalla medicina del lavoro e definito dai progetti di legge sul tema, è caratterizzato non solo dalla volontarietà, ma anche dall'intento persecutorio di molestare, terrorizzare, discriminare ed emarginare il lavoratore o di instaurare una forma di terrore psicologico nell'ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda, invece, l'aspetto relativo al **nesso di causalità**, secondo le regole generali dell'accertamento della responsabilità penale (artt. 40 e 41 c.p.), risulta necessario dimostrare la derivazione causale della malattia del lavoratore quale conseguenza immediata e diretta della

condotta mobbizzante che, a sua volta, deve rappresentare l'unica, o quantomeno la preminente causa idonea a determinare tale evento dannoso.

Quest'ultimo profilo di valutazione, attinente alla prova del nesso causale tra lavoro e malattia, in particolare tra il mobbing e i disturbi lamentati dal soggetto, risulta l'aspetto più difficile da dimostrare per il lavoratore, considerato che i disturbi tipici dello stress sono, per loro natura, multifattoriali e quindi trovare *aliunde* la loro genesi.

3. *Il primo espresso riconoscimento della rilevanza penale del mobbing nella giurisprudenza del tribunale di Torino*

Ricordiamo ora che il primo espresso riconoscimento della rilevanza del mobbing, come fattispecie normativa, si deve alle sentenze⁶ del Tribunale di Torino, sez. lav., 16 novembre 1999 e 30 dicembre 1999, dalle quali emergono i requisiti indispensabili per la sua configurabilità: le condotte ripetute e costanti nel tempo ed il fine.

Le sentenze hanno l'indubbio merito di avere affrontato il tema con una visione complessiva, riconducendo ad un concetto unitario il mobbing, quale complesso di azioni pregiudizievoli i cui effetti negativi sulla salute del lavoratore sono ritenuti risarcibili. Successivo è il compito, per il giudice, di individuare le disposizioni normative utilizzabili o adattabili per sanzionare la responsabilità del datore di lavoro: nello specifico, il combinato disposto di cui agli artt. 2043 e 2087 c.c. e 32 Cost. ⁷.

Non può prescindersi, inoltre, dalla rilevanza del nesso di causalità o quantomeno di concausalità tra le vessazioni e le patologie insorte, ricorrendo alla consulenza tecnica d'ufficio o attribuendo rilevanza ai certificati medici

⁴ Cass. pen., Sez. I, n. 6548/2001.

⁵ P. SOPRANI, *La sindrome da mobbing*, Fabbri, 2000.

⁶ Tribunale di Torino, Sez. lav., 16/11 e 30/12 1999.

⁷ M. BONA, *Mobbing e categorie di danno tra etichette e sostanza*, pp. 310-315, 2003.

prodotti (come è ribadito nelle stesse pioniere sentenze⁸).

La mancanza di norme scritte incide anche sul problema delle prove affrontato più volte dalla Cassazione; la domanda di risarcimento del lavoratore è certamente gravata dal rigoroso onere della prova *ex art. 2697 c.c.*.

Trovano applicazione anche in caso di *mobbing* le regole generali sulla responsabilità contrattuale ed extra-contrattuale: in caso di danno biologico o alla salute inteso come violazione dell'integrità psico-fisica *ex art. 2087 c.c.*, secondo le regole della responsabilità contrattuale, sarà necessaria la prova della sussistenza dei comportamenti illegittimi, del verificarsi dei danni e del nesso di causalità tra condotte e danni; in caso di danno ingiusto *ex art. 2043 c.c.*, secondo le regole della responsabilità extra-contrattuale, quella della condotta che ha causato il danno, del nesso causale, e della colpa o dolo di chi è ritenuto responsabile⁹.

Successive sentenze dei giudici di merito riconoscono il diritto al risarcimento del danno psichico da *mobbing* sotto forma di danno esistenziale quale lesione della dignità e personalità morale del lavoratore, forse per le oggettive difficoltà di quantificazione medico-legale del danno biologico¹⁰.

Il ricorso alla categoria esistenziale derivante dalla lesione della dignità umana e risarcibile secondo il combinato disposto dell'art. 2043 c.c. e dell'art. 41, comma 2, Cost. viene poi ripreso in altre sentenze e studi. In particolare, nel rifiuto di reintegrare il lavoratore è stato ravvisato danno da lesione di diritti fondamentali della persona costituzionalmente garantiti¹¹.

⁸ M. BONA - U. OLIVA, *Il nuovo danno alla persona*, Giuffrè, Milano, 1999.

⁹ Cass. civ., Sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143.

¹⁰ Trib. Milano sent. n. 2245/2000 e Trib. Pisa sent. n. 2/2001.

¹¹ U. OLIVA, *Il mobbing: quale risarcimento?*, pp. 27-34, 2000.

4. *Il mobbing, fattispecie in cerca d'autore*

Pur nella consapevolezza della difficoltà di definire con precisione gli atti e i comportamenti attraverso i quali si possono verificare la violenza e la persecuzione psicologica ai danni dei lavoratori, è evidente che il *mobbing* in quanto tale dovrebbe trovare, nel nostro ordinamento, un'autonoma rilevanza penale e, dunque, una risposta sanzionatoria non limitata al risarcimento del danno davanti al giudice del lavoro. Alla luce di quanto evidenziato, si è visto, infatti, come la responsabilità penale dell'autore di condotte mobbizzanti risulta ancora difficilmente dimostrabile. Preso atto delle differenze strutturali tra il *mobbing* e i delitti sopra enunciati, non resta che auspicare, quindi, l'introduzione di una normativa *ad hoc*, che - al pari di quanto è avvenuto con riferimento agli atti persecutori tipizzati nel reato di *stalking* di cui all'art. 612-bis c.p. - protegga finalmente la vittima con strumenti adeguati; tuttavia, anche nella formulazione di una norma specifica sul tema, onnicomprensiva di tutti i possibili comportamenti di *mobbing*, «sarà necessario rispettare il principio di legalità, sotto il profilo della sufficiente determinatezza della fattispecie penale, ottemperando sempre al principio di meritevolezza della pena sotto il profilo della razionalità della fattispecie e dell'uguaglianza/dissonanza punitiva fra i vari comportamenti criminosi»¹².

Per completezza di trattazione, va segnalato, al riguardo, che con legge 20 giugno 2008 n. 97, in tema di prevenzione e repressione della violenza contro le donne, la Repubblica di San Marino ha introdotto norme particolarmente innovative in materia di *mobbing* e *stalking*, disciplinando, prima che in Italia, la fattispecie penale di atti persecutori, non soltanto riferita allo

¹² P. PITTARO, Intervento programmato al Convegno su «*Stalking e maltrattamento in famiglia: misure di contrasto e prevenzione*».

stalking, bensì anche al fenomeno di mobbing. L'art. 13 della legge menzionata, introduce nel codice penale sanmarinese il nuovo reato di atti persecutori (art. 181 bis c.p. S. Marino), che si compone di due fattispecie distinte.

La prima di esse attiene al fenomeno dello stalking, mentre la seconda, specificamente riferita al mobbing, prevede che: «*Qualora le molestie o le minacce di cui al primo comma siano poste in essere nel luogo di lavoro sotto forma di sistematiche e ripetute angherie e pratiche vessatorie compiute dal datore di lavoro o da colleghi allo scopo di svalutare professionalmente, umiliare, isolare un lavoratore, nel tentativo di indurlo, dopo avergli procurato gravi sofferenze psicofisiche, alle dimissioni, la pena è aumentata di un grado*». Benché con una formulazione migliorabile, la Repubblica di San Marino offre, dunque, al nostro Paese un valido strumento di comparazione per l'introduzione nel nostro ordinamento di una analoga fattispecie penale. Allo stato attuale, infatti, l'evidenziato lavoro operato dai giudici, sia di merito che di legittimità, si sta configurando sostanzialmente come suppletivo di quello del legislatore, ancora inadempiente anche rispetto a una direttiva del Parlamento Europeo del 2002¹³ che espressamente richiedeva la predisposizione di misure legislative idonee a prevenire e reprimere efficacemente il fenomeno del mobbing e nel contempo a definirne la fattispecie. Per quanto, infatti, l'orientamento giurisprudenziale attuale appaia favorevole nel definire come reato criminale il mobbing, si è visto come non sia certo sufficiente, nel nostro ordinamento, una tutela affidata a questo genere di decisioni, basate, appunto, sulla prossimità alle altre fattispecie previste dal codice penale.

E', quindi, auspicabile che presto venga dato corso ad un disegno di legge omogeneo che recepisca gli orientamenti

nazionali ed internazionali su questo tema molto delicato, soprattutto in un periodo di pesante crisi economica come quello attuale, che rischia di incentivare il fenomeno, alimentando ulteriori tensioni e incertezze sul luogo di lavoro.

Posto dunque che anche il Parlamento europeo richiede agli Stati membri massima attenzione su questo tema, auspicando (dir. del 2001) una legge generale in tema di mobbing, non può escludersi che l'Italia, all'esito dei dovuti aggiustamenti, riesca a produrre una normativa che risulti all'avanguardia nella tutela delle vittime da mobbing.

Non paia l'ipotesi qui avanzata prodotto di fiducia patriottica. Essa si fonda sull'altezza della nostra tradizione giuridica.

E' già avvenuto in passato che, appena sedata la contrapposizione ideologica tra gli schieramenti politici, il Parlamento abbia prodotto quanto necessario e con lungimiranza; né mancano nel Paese le professionalità necessarie e nella massima qualità scientifica, per fornire il supporto speculativo di cui l'Organo legislativo dovesse aver bisogno.

¹³ Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13/6/2002 (modifica alla Direttiva 76/207/CEE).