

## **Le mobili frontiere della violenza morale, tra antichi paradigmi normativi ed il nuovo *legal framework* del mobbing**

di *Antonino Di Maio*

**Sommario:** **1.** Una premessa introduttiva all'insorgenza dei trattamenti discriminatori nei luoghi di lavoro: la questione giuridica della violenza morale - **2.** I profili penali del *mobbing* - **3.** I principali modelli paradigmatici idonei a configurare il *mobbing* - **3.1.** Maltrattamenti in famiglia o verso conviventi - **3.2.** Violenza privata - **3.3.** Atti persecutori - **3.4.** Violenza sessuale - **3.5.** Molestia o disturbo alle persone - **4.** Riflessioni conclusive sulla necessità di elaborare una nuova disposizione penale *ad hoc*, tra spunti comparatistici e superamento del vecchio *cliché* normativo.

### **1. Una premessa introduttiva all'insorgenza dei trattamenti discriminatori nei luoghi di lavoro: la questione giuridica della violenza morale**

Il tema della violenza costituisce uno dei concetti più diffusi ed allo stesso tempo di più complessa definizione nell'ambito della parte speciale del diritto penale, e ciò deriva non soltanto dai mutevoli significati associati a tale espressione, ma anche dalla sua appartenenza al contesto linguistico corrente <sup>(1)</sup>.

Un seguito orientamento dottrinale <sup>(2)</sup> ha collegato tale locuzione all'espressione latina *vis*, che designa la mera esplicazione di energia fisica prodotta da un individuo sul corpo della vittima, ovvero il contestuale esercizio di un'azione materiale diretta a ledere od aggredire la sfera corporea altrui.

Questa posizione ha inizialmente aderito ad una visione restrittiva del termine violenza, che si estrinseca nella manifestazione di un moto corporeo da parte dell'agente, da cui deriva una coazione psico-fisica patita dal soggetto passivo.

Successivamente, un opposto indirizzo teorico <sup>(3)</sup> ha valorizzato il processo di spiritualizzazione di tale tematica, poiché, nonostante l'assenza di una precisa

---

<sup>1</sup> Cfr. F.C. SCHROEDER, *Schreien als Gewalt und Schuldspruchberichtigung durch Berschuß- BGH, NJW*, 1982, p. 189, in *Juristische Schulung*, 1982, p. 492. Nella dottrina penale italiana, si veda A. PECORARO-ALBANI, *Il concetto di violenza nel diritto penale*, Giuffrè, Milano 1962, p. 5.

<sup>2</sup> Sull'evoluzione storico-giuridica di tale locuzione, per la dottrina tedesca, si veda V. KREY, *Zum Gewaltbegriff im Strafrecht, pt. I, Probleme der Nötigung mit Gewalt (§ 240 StGB)*, Wiesbaden, 1986, pp. 28 e ss; per il sistema penale spagnolo, cfr. S. MIR PUIG, *El delito de coacciones en el Código penal*, in *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, 1977, p. 274.

<sup>3</sup> Sull'inquadramento storico del concetto di violenza, si veda F. SCHÜRMAN, *Der Begriff der Gewalt im schweizerischen Strafgesetzbuch*, Basel-Frankfurt am Main, 1986, p. 5; M. IMPERATORI, *Das Unrecht der Nötigung*, Zürich 1987, p. 44. Nella letteratura scientifica

disciplina penale, le molestie assillanti e i trattamenti vessatori nei luoghi di lavoro potrebbero essere sussumibili in modalità di illecito penale connotate da atti di violenza psicologica, ed in cui venga dimostrata la tradizionale contrapposizione tra le modalità d'agire finalizzate ad eliminare del tutto la volontà altrui (*vis physica*) e la *vis compulsiva*, corrispondente alla minaccia, la cui produzione incide soltanto sulla libertà decisionale dell'individuo <sup>(4)</sup>.

Una diversa dicotomia concettuale è riscontrata nella distinzione tra la violenza propria, che concerne quelle condotte criminose in cui viene impiegata ogni energia fisica per ridurre od annientare la capacità di autodeterminazione del soggetto passivo, e quella impropria, in cui l'obiettivo è il conseguimento di uno scopo coattivo, sebbene manchi un'attività di dispiegamento di forza bruta in senso stretto <sup>(5)</sup>.

In tal senso, la seguente concezione non risulta convincente, poiché rischia di dilatare in maniera eccessiva i limiti di impiego di numerose fattispecie penali sanciti dalla legge, in violazione dei principi di tassatività e di riserva di legge <sup>(6)</sup>.

Un' ulteriore lettura critica <sup>(7)</sup> ha poi sviluppato un concetto normativizzato di violenza, inteso come "modalità anomala" di costrizione, ed ha optato per una soluzione intermedia tra l'accezione materiale e quella spirituale della suddetta condotta, grazie al richiamo della categoria civilistica del vizio di volontà.

Ne consegue che una delle funzioni svolte dal diritto penale dovrebbe essere proprio quella di salvaguardare le libertà e di dirimere i contrasti derivanti dalla compressione dei diritti fondamentali, ma il contestuale tentativo di definire con maggiore esattezza la tematica della violenza è erraneo nel momento cui si fa riferimento a parametri vaghi, come quello di inadeguatezza sociale.

L'intrinseca ed ineliminabile indeterminatezza di quest'ultimo fattore costituisce un ostacolo allo svolgimento di una funzione di limitazione dell'espansione della c.d. *vis*, e ciò si pone in netto contrasto col principio di legalità della norma penale, che non può essere eluso dall'opinione dei sostenitori di tale impostazione teorica,

---

spagnola, S. MIR PUIG, *El delito de coacciones en el Còdigo penal*, in *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, 1977, p. 274.

<sup>4</sup> Una posizione critica nei confronti di questa tesi è espressa da K. BINDING, *Lerbruch des gemeinen deutchen Strafrechts*, Besonderer Teil, I, Leipzig, 1902, p. 23; similmente A. PECORARO-ALBANI, *Il concetto di violenza nel diritto penale*, cit., p. 38. Di diverso avviso, F. DASSANO, voce *Minaccia*, in *Enc. dir.*, vol. XXVI, p. 347, secondo cui anche la minaccia può acquisire la natura di *vis moralis* o *compulsiva*.

<sup>5</sup> Per ampi riferimenti, F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale, parte speciale*, C.F. GROSSO, (a cura di), Giuffrè, Milano, 2008, p. 141. Contra, G. DE SIMONE, voce *Violenza*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, 1993, p. 895.

<sup>6</sup> In materia, A. PECORARO-ALBANI, *Il concetto di violenza nel diritto penale*, cit., p. 13, secondo cui «questa costruzione non può condividersi, perché la violenza non si identifica con il risultato, con la coazione del volere. Ne discende che la minaccia non può essere "mezzo fungibile" di essa: non può essere mezzo di ciò che è già mezzo: la violenza».

<sup>7</sup> Per un inquadramento generale di tale posizione, G.D. PISAPIA, *Violenza, minaccia e inganno nel diritto penale*, Jovene, Napoli 1940, pp. 20 e ss.

secondo cui l'abbandono di una dimensione strettamente normativa è giustificato da esigenze di politica criminale <sup>(8)</sup>.

Una possibile proposta correttiva è stata formulata da un autorevole indirizzo interpretativo, che ha identificato la violenza con la produzione di una condizione di costrizione mediante un contatto fisico con la vittima, o attraverso mezzi sostitutivi, i quali esprimono, seppure in maniera indiretta, la produzione di forza fisica, o delineano atteggiamenti aggressivi desumibili dal pregiudizio attuale sulla sfera psichica <sup>(9)</sup>.

Orbene, la suddetta questione giuridica rimane aperta, in virtù delle molteplici e complesse posizioni dottrinali inerenti la natura della condotta violenta. In realtà, tutte le varie sistemazioni teoriche sin qui esposte concordano sul definitivo superamento del parallelismo *vis physica* e *vis moralis*, poiché è fallace l'affermazione secondo cui allo svolgimento di un'attività coercitiva consegue l'assoluto impedimento di una reazione da parte della vittima, mentre alla minaccia sia sempre opponibile una sua resistenza.

In molte ipotesi criminose, non sarà difficile provare che un comportamento minaccioso possa essere ben più grave rispetto ad uno violento, e contestualmente idoneo ad annientare la volontà altrui, come spesso avviene nell'ipotesi di lesioni dell'integrità psico-fisica, dovute, ad esempio, ad atti persecutori o traumi subiti in seguito a comportamenti prevaricatori patiti nell'ambito lavorativo.

Così, l'elemento discretivo tra le predette azioni criminose sarà ravvisabile nell'attualità del male sofferto, che sia attuale, diretto e di immediata esecuzione per il soggetto passivo nell'ipotesi della violenza, mentre tale criterio presenterà una prospettiva temporale futura ed indiretta nella differente situazione della minaccia, sebbene anche in quest'ultimo frangente il male futuro potrebbe accompagnarsi ad uno di tipo attuale, connesso, nella maggior parte dei casi, ad uno stato di turbamento psichico patito dal destinatario, ovvero un esito frequente delle molestie assillanti <sup>(10)</sup>.

Sulla base di tale premessa metodologica, bisogna soffermarsi sul fenomeno interdisciplinare del c.d. *mobbing*, la cui radice semantica rinvia all'inglese "to mob", che significa "attaccare, assalire" ed attiene ad una serie di sistematiche persecuzioni morali attuate dal datore di lavoro o da un dirigente nei confronti di un lavoratore, nell'ambito di un contesto lavorativo <sup>(11)</sup>.

<sup>8</sup> In termini critici, F. VIGANÓ, A. VALSECCHI, *Commento agli artt. 605-609 c.p.*, in *Codice penale commentato*<sup>3</sup>, Milano, 2011, p. 5910.

<sup>9</sup> Cfr. E. MEZZETTI, *Violenza privata e minaccia*, in *DDP*, XV, Torino, 1999, p. 267.

<sup>10</sup> Si veda, S. TIGANO, *Delitti contro la libertà morale e la sfera privata della persona*, in *Diritto penale, parte speciale, II, I reati del codice penale e le disposizioni collegate*, S. ALEO, G. PICA (a cura di), Padova, 2012, p. 793; M. MINNELLA, *Violenza privata*, in *Enc. giur.*, XXXII, Roma, 1994, p. 4.

<sup>11</sup> Per una definizione socio-criminologica di tale tema, si veda H. EGE, *Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, e la situazione italiana*, in appendice a M. F. HIRIGOYEN, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro* (1998),

Tale terminologia è stata impiegata dalla psicologia del lavoro per delineare un complesso di pratiche vessatorie prodotte dai dirigenti o dai altri colleghi ai danni di un dipendente, con lo scopo di causare un peggioramento della sua capacità lavorativa ed eliminarlo dall'ambiente di lavoro.

A tal proposito, recenti studi socio-criminologici hanno individuato le caratteristiche generali di tale fenomeno mediante il modello «sei fasi più una» <sup>(12)</sup>, che consiste nell'analisi dell'evoluzione del processo di vessazioni ed umiliazioni subite dal lavoratore, scandite da un complesso di specifici passaggi.

In un primo momento, uno dei fattori determinanti la campagna assillante coincide con l'intollerabile clima aziendale, che esplode mediante litigi, ritorsioni, banali accuse. Il risultato di questa campagna assillante è quello di innescare una conflittualità fisiologica che, seppure non corrisponda al vero e proprio *mobbing*, costituisce un importante parametro per il suo successivo sviluppo.

Nella successiva fase, le modalità di contrasto generalizzate si rivolgono verso una categoria od una vittima determinata, nel senso che lo scontro non verte più su incomprensioni lavorative, ma riguarda molteplici aspetti dell'esistenza dell'individuo, che subisce un progressivo svilimento della propria attività di servizio.

Ciò implica la graduale percezione da parte del soggetto passivo del deterioramento dei rapporti socio-lavorativi con i colleghi e con il proprio dirigente, e della contestuale insorgenza di una sensazione di disagio, che si estrinseca in una vera e propria sofferenza psicologica, connotata da disturbi depressivi, insonnia, difficoltà digestive, paranoia.

Quindi, la diminuita efficienza del lavoratore è dovuta ai continui attacchi subiti dal *mobber*, che provocano un progressivo allontanamento dalla postazione di servizio e la reazione ostile del gruppo di lavoro nei suoi confronti, in quanto il calo di rendimento del singolo si ripercuote su tutto il vertice aziendale.

L'epilogo di questa sistematica forma di terrorismo attuata nell'ambiente di lavoro si evolve nell'aggravamento delle condizioni di salute della vittima, nell'aumento delle prassi persecutorie (negazione di ferie e permessi, rimproveri, ingiustificate note disciplinari), che inducono la parte offesa a presentare le proprie dimissioni o a richiedere il proprio prepensionamento.

Nei casi più gravi, gli esiti più nefasti determinano la lesione della propria sfera psichica, il suicidio, o l'omicidio perpetrato nei confronti dell'autore delle violenze morali sofferte.

---

Torino, 2000, p. 236; H. LEYMANN, *The Content and Development of Mobbing at Work and Organizational Psychology*, 1996, pp. 165 e ss.

<sup>12</sup> Per i dovuti richiami a tale tesi, si veda H. EGE, *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, Milano 2001, p. 25.

Questa tematica ha costituito oggetto di notevoli riflessioni non solo in campo giuslavoristico<sup>(13)</sup>, ma anche sul piano civile<sup>(14)</sup> e penale<sup>(15)</sup>, e in un’ottica di sussidiarietà si ritiene opportuno premettere brevi cenni sulla protezione civilistica ed antidiscriminatoria, che è ricostruibile grazie al fondamentale apporto della giurisprudenza e di alcune disposizioni civili<sup>(16)</sup>.

In tal senso, gli artt. 2087 c.c. e 2049 c.c., riguardano la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, qualora venga lesa la salute e la dignità del prestatore di lavoro, mentre sotto il profilo extracontrattuale l’art. 2059 c.c. garantisce la risarcibilità del danno esistenziale<sup>(17)</sup>.

Sul versante della disciplina antidiscriminatoria di genere, una serie di provvedimenti legislativi ha dato attuazione ad alcune importanti direttive comunitarie.

Occorre menzionare il d.lgs. n. 215/2003, che ha adottato la Direttiva 2000/43/CE, in modo da assicurare la parità di trattamento tra le persone, al di là della razza e dell’etnia, ed il d.lgs. n. 216/2003, il quale ha recepito la Direttiva 2000/78/CE, riguardante la lotta contro i trattamenti discriminatori a livello occupazionale.

Entrambi tali decreti legislativi individuano, nell’art. 2, primo comma, la nozione di discriminazione, che si articola in una forma diretta (lett. A), od indiretta (lett. B), quando cioè i relativi atti incidano in modo espresso sulle convinzioni politiche, religiose, o sulla razza od etnia del destinatario, oppure siano mediate da un preciso atto o da una prassi preposta a tale scopo.

Inoltre, nelle pratiche di disuguaglianza sono poi incluse anche le molestie, ovvero quegli atteggiamenti indesiderati che ledono o comprimono la libertà delle persone, od ingenerano timore.

---

<sup>13</sup> Si veda, F. CARINCI, *Un fantasma si aggira tra le aule giudiziarie: il mobbing*, in *Il mobbing*, R. TOSI, (a cura di), Torino 2004, p. 89; R. SALOMONE, *Mobbing e prospettive di disciplina legislativa*, in *QDLRI*, n. 29/2006, p. 237; S. RIGUZZI, *Il mobbing. Violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro. Il terrore psicologico ed il danno psichico sul posto di lavoro. Orientamento della giurisprudenza ed iniziative legislative*, II ed., Roma 2004, p. 101.

<sup>14</sup> Cfr. La storica definizione di M. BONA, P.G. MONATERI, U. OLIVA, *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano 2002, p. 37, secondo cui il *mobbing*, sarebbe un *legal framework*, cioè una cornice giuridica in cui ha rilevanza il parametro della vessazione, il cui carattere antiggiuridico è delineato non tanto dalla singola condotta, quanto dall’insieme dei medesimi comportamenti.

<sup>15</sup> Per un’approfondita analisi del fenomeno in chiave penalistica, S. BONINI, “*Dalla fase zero alla fase sei*”. *Aspetti penalistici del mobbing*, in *Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare*. Atti del convegno tenutosi a Trento l’8 novembre 2007, S. SCARPONI (a cura di), CEDAM 2009, p. 41; A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, CEDAM, Napoli 2007, p. 62.

<sup>16</sup> Per un primo inquadramento giurisprudenziale del tema, si veda V. IACOVINO, S. DI PARDO, G. DI PARDO, C. IZZI, *Mobbing- Tutela civile, penale, ed assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici*, Giuffrè, Milano 2006, pp. 2 e ss; M. BERTONCINI, *Il Mobbing secondo la Cassazione*, in *Resp. civ. e prev.*, 2009, 2, p. 290.

<sup>17</sup> Cfr. C. PARODI, *Stalking e tutela penale*, Giuffrè, 2009, pp. 84 e ss.

Infine, il Parlamento ha approvato il Codice delle pari opportunità uomo donna, ai sensi dell'art. 6, della l. 28.11.2005, n. 246, recentemente novellato dal d.lgs. 25.1.2010, n. 5, in cui è prevista la distinzione tra le molestie, cioè quei comportamenti sgraditi, caratterizzati da umiliazioni e vessazioni di vario tipo, e le molestie sessuali, maggiormente connotate da condotte invasive a sfondo sessuale, il cui esito coincide con la creazione di un clima ostile e degradante nei confronti del lavoratore <sup>(18)</sup>.

Quest'ultimo decreto legislativo ha ampliato la sfera degli atti di prevaricazione pure nel caso in cui il datore punisca con il demansionamento la volontà di opporsi del dipendente, e tale condotta pregiudizievole è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi, in virtù della violazione della pronuncia che ordina il risarcimento del danno.

Si deve sottolineare che la prima nozione di molestia sessuale in ambito comunitario aderisce ad una rappresentazione obiettiva del fatto, desumibile da ogni condotta verbale (esigere favori sessuali) o fisica (gesti, colpetti) a scopo sessuale, con la consapevolezza dell'agente di recare offesa alla vittima <sup>(19)</sup>.

Successivamente, la Commissione europea, con Raccomandazione del 27.11.1991, n. 92/131 <sup>(20)</sup>, ha preferito utilizzare un'impostazione c.d. soggettiva, che sia incentrata sulla natura sgradevole dell'azione o sulla sua connotazione sessuale, e presupponga una condizione di umiliazione e di perdita della dignità nel quadro della posizione lavorativa altrui.

La fondamentale peculiarità dell'abuso sessuale è contrassegnata dal compimento di una serie di atti considerati molesti da parte di chi li subisce, e la mancata tipizzazione del fenomeno è stata motivata dall'esigenza di non circoscrivere eccessivamente il raggio di azione della predetta normativa.

Una posizione contraria è stata però espressa da una parte della dottrina <sup>(21)</sup>, che opta per il superamento del parametro soggettivo dell'indesideratezza, e ritiene configurabile la molestie qualora siano integrati due requisiti: A) violazione della dignità del lavoratore: in cui la lesione del bene giuridico protetto deve essere obiettivamente prodotta dall'agire molesto del soggetto agente; B) creazione di un clima intimidatorio: tale situazione soggiace a diverse interpretazioni, poiché una prima posizione restrittiva fa coincidere l'espressione "clima" con il luogo di lavoro, e quindi l'offesa patita si potrebbe ricostruire soltanto grazie alla modalità auto-percettiva del soggetto passivo.

---

<sup>18</sup> Su tale differenziazione, una serie di perplessità sono state espresse da M. MISCIONE, *Una forma sempre attuale di discriminazione*, in *Dir. e prat. lav.*, 2005, IX-X.

<sup>19</sup> C. FAVILLI, *La non discriminazione nell'Unione europea*, Il Mulino, Bologna 2008, p. 173.

<sup>20</sup> D. IZZO, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, Napoli 2005, pp. 188 e ss.

<sup>21</sup> Cfr. L. LAZZERONI, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano 2007, pp. 382 e ss.

Invece, una differente concezione opta per una preliminare valutazione della condotta del *mobber*, che determini tali effetti attraverso un'analisi complessiva dell'ambiente di lavoro, ma ciò implicherebbe per l'attore un aggiuntivo onere probatorio, con conseguente limitazione di protezione del soggetto passivo.

Sebbene l'orientamento giurisprudenziale maggioritario <sup>(22)</sup> dichiari che il concetto di discriminazione possa essere incluso anche nel fenomeno del *mobbing*, salvo il rilievo secondo cui tali condotte debbano comunque essere realizzate secondo le modalità indicate dalla legislazione, una diversa corrente dottrinale <sup>(23)</sup> distingue tra i comportamenti prevaricatori sorti in un contesto lavorativo, che si dovrebbero risolvere sulla base delle norme civilistiche, e le molestie, rispetto a cui si dovrebbe ricorrere all'ampia gamma della normativa in materia di discriminazioni.

Quanto ai profili processuali, nell'ipotesi di molestia sessuale, è ammesso il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale, mentre l'onere della prova, secondo quanto rilevato dalla giurisprudenza di legittimità <sup>(24)</sup>, spetta al destinatario, nel senso che egli deve confermare la sussistenza delle violenze morali patite, e dimostrare la loro realizzazione per specifici fini (sesso, razza, religione).

Invero, un seguito indirizzo dottrinale, ha precisato che sarebbe meglio prevedere una ripartizione dell'*onus probandi*, in quanto la parte convenuta dovrà ribadire la sua totale estraneità ai fatti addebitati, mentre la parte lesa deve addurre quegli elementi fattuali da cui si possa presupporre la discriminazione <sup>(25)</sup>.

## 2. I profili penali del *mobbing*

Il fenomeno ibrido e dai contorni strutturali sfumati del *mobbing* presenta delle costanti che sono delineate da un criterio obiettivo, cioè da ripetute condotte di prevaricazione realizzate con una determinata frequenza temporale, e da un criterio soggettivo, coincidente con l'intento criminoso del *mobber*.

A tal riguardo, il fatto illecito compiuto dal datore consta di un complesso di fattori costitutivi, che presuppongono il corretto accertamento dell'esistenza di una

---

<sup>22</sup> Trib. Milano 7.4.2015, n. 717, in *Guida dir.*, 2015, p. 61, in cui si rileva che «nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato con la nozione di *mobbing* si individua la fattispecie relativa a una condotta persecutoria posta in essere dal preposto sul luogo di lavoro, protratta nel tempo, finalizzata all'emarginazione del lavoratore. Il *mobbing* suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti, anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare e isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro. La prova della relativa responsabilità deve essere verificata, procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi, dimostrabile per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, per le sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa».

<sup>23</sup> L. LAZZERONI, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, cit., p. 406.

<sup>24</sup> Cass. civ., 10.1.2012, n. 87, in *Foro it.*, 2012, p. 1502.

<sup>25</sup> Si veda, L. CURCIO, *Le azioni giudiziarie in giudizio e l'onere della prova*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, M. BARBERA (a cura di), Giuffrè 2007, pp. 529 e ss.

moltitudine di condotte di stampo persecutorio aventi carattere illecito, o anche lecito se valutate singolarmente, promosse in maniera sistematica, persistente, e con finalità vessatorie ai danni del dipendente.

I suddetti atti molesti devono poi produrre una lesione dell'integrità psico-fisica alla personalità individuale del dipendente, e ciò presume la sussistenza di un nesso causale tra l'azione o l'omissione del datore ed il pregiudizio sofferto dal prestatore di lavoro, nonché la prova dell'elemento psicologico, individuabile nell'intento assillante<sup>(26)</sup>.

Sul punto, la Corte costituzionale, con sentenza del 19.12.2003, n. 359<sup>(27)</sup>, ha precisato che la sequela di atti vessatori include non soltanto prassi comportamentali illegittime, ma anche di tenore lecito, in quanto si estrinsechino in azioni giuridiche formalmente previste dalla legge, sebbene siano prodotte con lo scopo di emarginare e dequalificare il prestatore di lavoro.

Si deve poi necessariamente menzionare la posizione delle Sezioni Unite della Suprema Corte, che ha dichiarato la rilevanza della finalità discriminatoria delle condotte del datore o dirigente in relazione alla natura umiliante degli episodi criminosi patiti dalla vittima, la quale dovrà fornire la prova della connessione degli stessi e della loro collocazione entro un univoco progetto illecito<sup>(28)</sup>.

---

<sup>26</sup> Si veda Cass. civ., sez. lav., 24.11.2016, n. 24029, in *Diritto & Giustizia*, 25.11.2016, con nota di R. DUILIO, *Riorganizzazione aziendale e ricollocazione del lavoratore: non sono condotte vessatorie, né mobbing*, ove si ritiene che «ai fini della configurabilità del *mobbing* lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi».

Similmente, T.A.R. Roma, (Lazio), sez. II, 22.9.2016, n. 9889, in *De Jure*, in cui si aggiunge che «la sussistenza di condotte mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precipe finalità persecutorie o discriminatorie, poiché proprio l'elemento soggettivo finalistico consente di cogliere in uno o più provvedimenti e comportamenti o anche in una sequenza frammista di provvedimenti e comportamenti quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione od emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito che è imprescindibile ai fini dell'enucleazione del mobbing. Conseguentemente, un singolo atto illegittimo anche più atti illegittimi di gestione del rapporto in danno del lavoratore, non sono, di per sé soli, sintomatici della presenza di un comportamento mobbizzante».

<sup>27</sup> Corte cost., 19.12.2003, n. 359, in *Diritto del lavoro. Ambiente e sicurezza del lavoro*. Commentario diretto da F. CARINCI, Vol. VIII, M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), UTET, Torino 2007.

<sup>28</sup> Cass., Sez. Un., 4.5.2004, n. 8438, in *Foro it.*, 2004, I, p. 1692.

Una storica distinzione <sup>(29)</sup> è quella tra *mobbing* di tipo verticale ed orizzontale <sup>(30)</sup>, laddove nel primo caso l'attività molesta è svolta da un superiore gerarchico, che soggioga il proprio dipendente mediante pratiche umilianti ed ingiuste, e qualora tali azioni rientrino in una sistematica tattica aziendale di demansionamento e riduzione del personale si preferisce impiegare l'espressione *bossing* <sup>(31)</sup>.

Nella seconda ipotesi, il comportamento discriminatorio è causato da altri dipendenti, o da personale inquadrato in qualifiche intermedie che non sia identificabile con il datore di lavoro, ma la prassi discriminatoria prescinde dai normali conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro, e presuppone un sistematico disegno di vessazione ed isolamento del dipendente, in modo da creare un clima lavorativo ostile e degradante <sup>(32)</sup>.

### 3. I principali modelli paradigmatici idonei a configurare il *mobbing*

Invero, è innegabile che l'assenza di una normativa penale *ad hoc* ha costretto i commentatori <sup>(33)</sup> e gli organi giudicanti ad ipotizzare la riconducibilità dei reiterati e gravi atteggiamenti vessatori ad una serie di modelli di incriminazione, tra cui

<sup>29</sup> Cfr. S. BANCHETTI, *Il mobbing*, in *Trattato breve dei nuovi danni*, P. CENDON (a cura di), CEDAM, Padova 2001, pp. 2077 e ss.

<sup>30</sup> Di recente, A. BELSITO, *Lo strano fenomeno del mobbing*, Cacucci, Foggia 2012, p. 53.

<sup>31</sup> V. NUNIN, "*Bossing*": *responsabilità contrattuale e valorizzazione della clausola di buona fede*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, I, 2005, p. 49. In giurisprudenza, si veda T.A.R. Milano, (Lombardia), sez. I, 22.4.2016, n. 776, in *Foro Amministrativo (II)*, 2016, 4, 941 che identifica i criteri costitutivi del *mobbing* verticale nell'ambito di due parametri fondamentali: «una serie prolungata di atti provenienti dal datore di lavoro o comunque emergenti in ambito lavorativo, aventi le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione nei confronti del dipendente; il dolo specifico, quale volontà di nuocere, infastidire, o svilire il lavoratore, ai fini dell'allontanamento o comunque dell'isolamento del «mobbizzato» ed infine la riconducibilità a tali condotte dell'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente».

<sup>32</sup> E. DI SABATINO, *Dal mobbing allo stalking, allo straining*, in *Resp. civ.*, 2007, p. 173. In un quadro più articolato, T.A.R. Roma, (Lazio), sez. I, 01.4/2011, n. 2907, in *Foro amm.* TAR 2011, 4, p. 1232, in cui si evince come gli atti discriminatori compiuti dai colleghi di lavoro «possono anche essere formalmente legittimi ed assumono connotazione illecita allorquando aventi l'unico scopo di danneggiare il lavoratore nel suo ruolo e nella sua funzione lavorativa, così da determinare il suo isolamento (fisico, morale e psicologico), all'interno del contesto lavorativo. L'elemento psicologico è integrato dal dolo generico o dal dolo specifico di danneggiare psicologicamente la personalità del lavoratore. Pertanto, ai fini della configurabilità della condotta lesiva, qualificata danno da emarginazione lavorativa o mobbing, sono rilevanti, innanzitutto, la strategia unitaria persecutoria, che non si sostanzia in singoli atti da ricondurre nell'ordinaria dinamica del rapporto di lavoro (come i normali conflitti interpersonali nell'ambiente lavorativo, causati da antipatia, sfiducia, scarsa stima professionale, ma che non sono caratterizzati dalla volontà di emarginare il lavoratore), che ha come disegno unitario la finalità di emarginare il dipendente o di porlo in una posizione di debolezza».

<sup>33</sup> A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, cit., pp. 47 e ss. Per quanto attiene all'inclusione delle prassi di molestie e discriminazione nei luoghi di lavoro nelle disposizioni penali di lesioni personali, un'approfondita disamina della questione giuridica è svolta da G. DE FALCO, *La rilevanza penale del mobbing approda in Cassazione*, in *Cass. pen.*, n. 1, p. 182.

meritano una particolare menzione i maltrattamenti verso fanciulli o conviventi (art. 572 c.p.), la violenza privata (art. 610 c.p.), la violenza sessuale (art. 609 *bis* c.p.), gli atti persecutori (art. 612 *bis* c.p.), le molestie o disturbo alle persone (art. 660 c.p.).

### 3.1. Maltrattamenti in famiglia o verso conviventi

La gravità e la serialità delle condotte discriminatorie ed assillanti di stampo giuslavoristico ha comportato la necessità di individuare una normativa penale, che sia in grado di esprimere una reale efficacia dissuasiva rispetto ai numerosi episodi emersi nella prassi. In tal senso, un orientamento dottrinale <sup>(34)</sup> ha optato per l'attribuibilità di questi odiosi comportamenti vessatori al delitto di maltrattamenti verso fanciulli o conviventi (art. 572 c.p.).

Questo tipo criminoso presenta una struttura dogmatica in cui le condotte del *mobber* risultano efficacemente descritte, in quanto il verbo "maltratta" allude non solo ad una persona della famiglia, ma anche ad un individuo soggetto all'altrui autorità, cioè ad un soggetto che operi non soltanto nel pubblico impiego, ma anche nel settore del lavoro privato <sup>(35)</sup>.

Com'è noto, il legame intersoggettivo tra datore e prestatore di lavoro allude ad un rapporto di autorità, organizzato secondo determinati criteri direttivi e disciplinari. Questo rilievo peculiare è stato accolto da un seguito indirizzo giurisprudenziale <sup>(36)</sup>, secondo cui si ritiene configurabile l'art. 572 c.p., qualora preesista il tratto della para-familiarità nelle relazioni intersoggettive, nel senso che la soggezione di una persona all'altrui comando deve avvenire nell'ambito di un contesto lavorativo entro cui una data attività venga svolta secondo modalità affini alla comunità familiare <sup>(37)</sup>.

<sup>34</sup> Per tale prospettiva, si veda M. VERRUCCHI, *Rilevanza penale del mobbing*, in *Dir. pen. proc.*, 2008, p. 893. Di diverso avviso, C. LONGOBARDO, *Mobbing e diritto penale: un binomio possibile?*, in *Mobbing, stress e diritti violati*, Napoli, 2003, pp. 198-199.

<sup>35</sup> Sul punto, M. MARCH, *Osservazioni in tema di responsabilità penali del mobber*, in *Ind. pen.*, 2006, p. 1081; C. RENZETTI, *La rilevanza penale del mobbing: una questione ancora irrisolta*, in *Cass. pen.*, n. 10, 2011, p. 3446.

<sup>36</sup> Cass. 23.6.2015, n. 40320, in *Guida dir.*, 2015, p. 82, ove si osserva che «Il fenomeno del *mobbing* - e cioè di un comportamento vessatorio e discriminatorio, preordinato a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro - può integrare il reato di maltrattamenti in famiglia, ma, per la configurabilità di tale reato, anche dopo le modifiche apportate dalla legge 1° ottobre 2012 n. 172, trattandosi pur sempre di delitto contro l'assistenza familiare, è necessario che le pratiche persecutorie e maltrattanti del datore di lavoro in danno del dipendente, ovvero, in ambito di rapporti professionali, del superiore nei confronti del sottoposto, è indispensabile che il rapporto interpersonale sia caratterizzato dal tratto della "parafamiliarità", che si caratterizza per la sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, non ultimo per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi ha ed esercita su di lui l'autorità con modalità tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità e informalità».

<sup>37</sup> Cfr. Cass. 26.2.2016, n. 23358, in *Diritto & Giustizia*, secondo cui «le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (cosiddetto

In assenza di tale requisito, fondato su rapporti continuativi ed abituali e su legami fiduciari tra il prestatore di lavoro ed il datore, non si potrebbe applicare la disciplina contenuta nell'art. 572 c.p., anche se bisogna rilevare come questo criterio non debba essere analizzato secondo dati solamente quantitativi, bensì attraverso elementi qualitativi che prescindano dalla dimensione aziendale<sup>(38)</sup>.

Una ulteriore limitazione alla compatibilità di tale fattispecie rispetto agli episodi di atti vessatori verterebbe sulla sua eccessiva specificità ontologica, giacché tale disposizione presiede alla tutela penale della famiglia<sup>(39)</sup>.

Non si può negare, però, come questa prospettiva dogmatica non sia affatto convincente, in quanto una diversa lettura dottrinale ha precisato che l'interesse protetto dall'art. 572 c.p. coincide con la promozione della tutela dell'integrità psichica, in virtù del valore meramente indicativo della rubrica del codice penale<sup>(40)</sup>. Dunque, il predetto schema legale sarà senz'altro conciliabile con le ipotesi di *mobbing* verticale<sup>(41)</sup>, in cui la sopraffazione si verifica durante un rapporto di lavoro, ed il soggetto attivo ricopre una posizione o qualifica maggiore rispetto al soggetto passivo, che subisce umiliazioni e trattamenti degradanti talmente gravi da incidere sul suo stato psicologico.

In definitiva, l'art. 572 c.p. non si potrebbe estendere ai casi di *mobbing* verticale ascendente, cioè promosso dal lavoratore ai danni del superiore, e nell'eventuale *mobbing* orizzontale, nel senso che in queste situazioni bisognerebbe prefigurare una diversa soluzione ermeneutica<sup>(42)</sup>.

---

"*mobbing*") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i 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».

<sup>38</sup> Si rinvia per gli opportuni e precisi approfondimenti a Cass. 22.10.2014, n. 53416, in *DPC*, 28.1.2015, con nota di L. ZOLI, *Sulla rilevanza penale del mobbing*.

<sup>39</sup> Per la concezione tradizionale, legata al tenore letterale della rubrica dell'art. 572 c.p., si veda V. MANZINI, *Trattato di diritto penale italiano.*, P. NUVOLONE, G.D. PISAPIA (a cura di), IV, Torino, 1981, p. 6. In senso adesivo a questa tesi, si veda anche G. PISANI, *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti*, in *DPC*, 22.6.2016, p. 3, con nota a Trib. Taranto, 7.4.2014, n. 176, che in un'ottica riduttiva, seppure rispettabile e degna di menzione, individua nella specificità dell'interesse protetto uno dei principali ostacoli alla riconducibilità degli atti di discriminazione del datore o dirigente nella fattispecie di maltrattamenti *ex art. 572 c.p.*

<sup>40</sup> Così, A. PAGLIARO, *Principi di diritto penale. Parte generale*, VIII ed., Milano 2003, p. 238. Nello stesso senso, F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale, parte speciale*, vol. I, C.F. GROSSO, (a cura di), Giuffrè, Milano 2016, p. 333 Di recente, si veda C. PARODI, *Mobbing e maltrattamenti alla luce della legge n. 172/2012 di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Lanzarote*, in *DPC*, 19.11.2012, p. 6.

<sup>41</sup> Cfr. Cass. 10.10.2011, n. 43100, in *Cass. pen.*, 2012, n. 9, p. 2983.

<sup>42</sup> G. GIAPPICHELLI, *Sull'atipicità del mobbing e il suo possibile rilievo penale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, p. 409.

### 3.2. Violenza privata

Un'impostazione teorica tradizionale tende a valorizzare quelle norme già contenute nel nostro codice penale, come ad esempio la violenza privata, che sebbene non sia una fattispecie dai lineamenti esegetici perfetti, può garantire la sussunzione di numerose situazioni di atti prevaricatori compiuti negli ambienti di lavoro.

In tal senso, un caso giurisprudenziale risalente <sup>(43)</sup> ha sussunto nella norma incriminatrice prevista dall'art. 610 c.p., una vicenda di *mobbing* perpetrata dal datore di lavoro nei confronti di vari dipendenti, che siano costretti a firmare, nel momento in cui iniziano il loro servizio, una dichiarazione successiva di dimissioni per questioni personali, priva di data, laddove, in caso contrario, non si sarebbe proceduti alla loro assunzione.

Sulla base di tali considerazioni, si dovrà pervenire ad un'interpretazione del concetto di *vis*, inteso non solo in senso fisico, bensì quale espressione del ricorso ad espedienti sostitutivi, che denotino la produzione di un pregiudizio attuale mediante dinamiche comportamentali aggressive, nella piena osservanza del primato del principio di legalità <sup>(44)</sup>.

Tuttavia, bisogna ammettere che tale posizione desta non poche perplessità da parte di un'autorevole dottrina <sup>(45)</sup>, secondo cui l'imprecisione terminologica delle nuove categorie del *mobbing* e delle molestie sessuali ne renderebbe oltremodo difficoltoso l'inquadramento giuridico nell'ambito del diritto penale.

Inoltre, una visione eccessivamente lata del concetto di violenza determinerebbe una tensione conflittuale con il principio di legalità, e da ciò deriverebbe la violazione del divieto di analogia ed un contestuale maggior arbitrio da parte del giudice nella decisione del caso concreto.

Infine, non tutte le condotte imputabili all'agente sono riconducibili al criterio della costrizione, giacché si tratterà di atti prevalentemente legati a normali conflitti individuali nell'ambito lavorativo, e in molti casi le dimissioni del soggetto passivo saranno espressione più di una mera induzione, e non di un vero e proprio obbligo.

---

<sup>43</sup> Cfr. Cass. 15.3.2007, n. 17444, in *Cass. pen.*, 2008, n. 1, p. 198.

<sup>44</sup> Si vedano le puntuali osservazioni di E. MEZZETTI, *Violenza privata e minaccia*, cit., pp. 265-269. In linea conforme, S. BONINI, "Dalla fase zero alla fase sei". *Aspetti penalistici del mobbing*, cit., pp. 66-67, il quale suggerisce di impiegare anche la normativa penale in materia di lesioni personali dolose, qualora venga ingenerata nella persona offesa una grave sindrome da stress post traumatico derivante dalle molteplici vessazioni sofferte.

Di diverso avviso, F. VIGANÓ, *La tutela penale della libertà individuale. L'offesa mediante violenza*, cit., p. 2, che denuncia la probabile violazione dei principi di sussidiarietà e frammentarietà, ed il rischio di un'indebita interpretazione analogica, dovuta ad una visione estensiva del concetto di violenza nei riguardi delle condotte persecutorie eseguite dal datore.

<sup>45</sup> Si veda F. VIGANÓ, *La tutela penale della libertà individuale, I, l'offesa mediante violenza*, cit., p. 4.

### 3.3. Atti persecutori

Dopo l’emanazione del delitto di atti persecutori, una diversa corrente dogmatica ha affermato la possibile sovrapposizione dello *stalking* al differente fenomeno del *mobbing*, soprattutto in quelle ipotesi in cui non si ammette che le azioni di umiliazione e degradamento psichico, attuate in una dimensione aziendale, possano essere incluse nella struttura dogmatica del reato di maltrattamenti <sup>(46)</sup>.

---

<sup>46</sup> D. BIESZK, *Mobbing und Stalking: Phänomene der modernen (arbeits-) Welt und ihre Gegenüberstellung*, in *NJW*, 2007, p. 3386. Nel panorama penalistico italiano, questa prospettiva è stata colta, sebbene con non poche precisazioni, da A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, Giappichelli, 2010, p. 201; P. GALANTI, *Prime considerazioni in ordine al reato di stalking: se diventasse anche mobbing*, in *Giust. pen.*, I, 2010, pp. 58 e ss.; G. DE SIMONE, *Il delitto di atti persecutori*, Aracne, 2013, p. 36, che però richiama la categoria criminologica dello *stalking* occupazionale, ove gli atti di assillo sorgono in ambito lavorativo per poi penetrare nei luoghi in cui la vittima svolge la propria esistenza. Un caso emblematico è rappresentato dal persecutore risentito che ritiene di aver sofferto un torto, vero o presunto, ed inizia a molestare in modo assillante un altro collega di lavoro, o addirittura, il proprio capo, cui attribuisce un mancato avanzamento di carriera, oppure il licenziamento.

Per una rassegna giurisprudenziale di merito degli episodi criminosi connessi ad atti persecutori compiuti negli ambienti di lavoro, si veda un singolare caso di molestie assillanti realizzata dal soggetto agente su un’attività di meretricio, che, come osservato recentemente dalla Suprema Corte,- Cass. civ., sez. trib., 27.7.2016, n. 15596, in *Giustizia Civile Massimario 2016-*, costituisce svolgimento di lavoro autonomo qualora sia esercitato in maniera abituale, libera e consapevole.

A tal proposito, cfr. Corte App. Bologna, 21.5.2015, n. 2257, inedita, secondo cui è penalmente responsabile l’imputato che ha minacciato la persona offesa con reiterate minacce e molestie, «con la quale aveva intrattenuto in precedenza una relazione sentimentale, poi interrotta per volontà della p.o., in modo tale da cagionarle un perdurante e grave stato d’ansia e di paura, ingenerandole fondato timore per la propria incolumità fisica, in particolare col presentarsi con frequenza quasi quotidiana presso i luoghi ove la donna esercitava il meretricio, pretendendo di parlare con lei benché la medesima rifiutasse, molestandola con continue chiamate telefoniche ed sms, nelle quali la minacciava, e dicendole: “ti picchio e ti spacco le gambe, stai attenta quando esci per andare al lavoro”, nonché seguendola con la propria autovettura, di talché costringeva di fatto la [...] a mutare le proprie abitudini di vita».

Similmente, Trib. Bologna, 4.2.2015, n. 497, inedita, in cui si ascrive la responsabilità penale *ex art. 612 bis c.p.* all’imputato che, «in qualità di direttore delle risorse umane, all’aeroporto [...] di [...] con reiterate condotte di molestia e minacce di molestia e minacce dirette verso [...], addetta alla sua segreteria, consistite in invio di mail e sms, allusioni esplicite a pratiche sessuali, invitandola ad andare a letto con lui se voleva passare di livello, con continui riferimenti, commenti e apprezzamenti della [...] del tipo riferendosi al seno “[...] non mi sono accorto della scollatura, si è rifatta il seno? Sembrano più grosse...che misura ha di reggiseno?...si spogli...mi faccia vedere una tetta...se deve fare la visita ginecologica o fare il controllo del seno gliela faccio io gratis, se vuole ho un metodo infallibile per rassodarglielo, glielo palpo manipolando, vede come stanno su, però bisogna fare varie sedute”, continuando con apprezzamenti del genere, “ a me interessano quelle piccanti dove sei nuda o in topless” (riferendosi a foto scattate dalla [...], durante un viaggio in [...], proseguendo “hai un bel triangolo di pizzo”, riferendosi allo slip, altri commenti del genere “mi mandi in ferie senza farmela vedere, senza darmela?, sei una gran gnocca”, causando nella parte offesa un forte stato d’ansia e di preoccupazione, costringendo quest’ultima a cambiare le proprie abitudini di vita e vivere in uno stato di tensione dovuta

È però innegabile che vi siano alcune differenze tra le molestie assillanti disciplinate dall'art. 612 *bis* c.p., e le modalità vessatorie attuate nel mondo del lavoro, in quanto quest'ultima vicenda giuridica si verifica nel settore aziendale e professionale, mentre gli atti di assillo coinvolgono tutti i luoghi entro cui si esplica l'intera dinamica socio-relazionale dell'individuo: dalla casa, alla palestra, fino alla passeggiata quotidiana nel parco.

Un ulteriore aspetto controverso concerne i distinti motivi ispiratori, nel senso che l'attività di degradazione morale del lavoratore è finalizzata a distruggere la sua vita, mentre un profilo inverso è rilevabile nell'agire dello *stalker* il quale spesso vuole ristabilire od imporre un legame affettivo alla vittima, per cui il mutamento delle condizioni lavorative è l'esito e non già lo scopo della campagna persecutoria.

Si deve poi osservare che raramente il *mobbing* degenera spesso nella violenza fisica o nell'uccisione della parte offesa, mentre gli atti assillanti possono in taluni casi evolvere con una maggiore frequenza in avvenimenti più gravi.

Una questione problematica riguarda l'ipotesi in cui i soggetti agenti siano identificati nei compagni di lavoro o in individui che rivestono un diverso ruolo rispetto a quello di datore o dirigente, e concorrano, mediante reiterate condotte minacciose o moleste nel cagionare un serio perturbamento psichico al lavoratore, con la finalità di emarginarlo e di comprometterne la capacità produttiva all'interno dell'impresa.

Una possibile risposta a tale quesito è stata fornita da una recente pronuncia di merito (<sup>47</sup>), che ha dichiarato penalmente responsabili due imputati per il delitto di atti persecutori nei confronti di un dipendente del loro stabilimento.

La parte offesa era stata sottoposta per lungo tempo e con una certa frequenza ad una serie di atti umilianti e dequalificanti, consistenti nel demansionamento ad un'altra funzione lavorativa di minor rilievo rispetto a quella precedentemente svolta, nell'isolamento in sala mensa attraverso la concessione della pausa pranzo in un orario differente da quello usuale, e nel divieto di utilizzare il bagno per i soggetti disabili, nonostante la vittima rientrasse in quella categoria individuale.

Così, le predette attività persecutorie avevano prodotto nel soggetto passivo un quadro clinico, caratterizzato da stati d'ansia e disturbo del tono dell'umore, con crisi di panico, che lo costrinsero all'assunzione di farmaci e sedativi.

---

alla condotta riportata, con certificazione attestante stato d'ansia depressivo reattivo a problemi lavorativi».

Nello stesso senso, Trib. Reggio Emilia, 24.2.2014, n. 366, inedita; Trib. Modena, 22.4.2013, n. 1629.

Contraria è l'opinione di S. BONINI, *Sulla tutela penale di vittime fragili. Questioni sospese in materia di atti persecutori e di femminicidio (dopo il d.l. 93/2013). A margine, un'apertura della Cassazione in tema di mobbing e lesioni personali*, in *Ind. pen.*, 2014, pp. 698-699, secondo cui sia i lavori preparatori dell'art. 612 *bis*, sia le inevitabili differenze degli elementi costitutivi del *mobbing* e degli atti persecutori non rappresentano criteri idonei ad ascrivere i trattamenti vessatori compiuti dal superiore gerarchico o dagli altri colleghi ai danni del soggetto passivo nella cornice dogmatica del reato di *stalking*; R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, in *Dir. pen. proc.*, 2012, p. 87.

<sup>47</sup> Trib. Taranto, 7.4.2014, n. 176, in *De Jure*.

In questa pronuncia, l'organo giudicante ha preferito configurare i fatti contestati ai soggetti attivi come *stalking*, perché le ampie dimensioni dell'azienda (120 dipendenti) non consentivano di integrare il tratto distintivo tipico dei rapporti para-familiari per la configurabilità dell'art. 572 c.p.

In tal modo, la recente disciplina degli atti persecutori potrebbe, forse, coprire quelle ipotesi in cui gli atteggiamenti del *mobber* inneschino la produzione di un grave e perdurante stato d'ansia, un fondato timore, o il mutamento delle proprie abitudini di vita, ma tale considerazione implica la formulazione di alcune doverose osservazioni.

In primo luogo, l'elemento oggettivo dell'art. 612 *bis* c.p. è spesso contrassegnato da una serie di ripetuti comportamenti criminosi attivi, che non si conciliano del tutto con la natura omissiva di alcune condotte a sfondo discriminatorio, avvenute nel caso *de quo*, le quali potrebbero rientrare, secondo un tradizionale orientamento giurisprudenziale, nell'ipotesi di violenza privata aggravata dall'abuso di relazioni di prestazioni d'opera ex art. 61, n. 11 c.p.: basti pensare all'omessa consegna delle chiavi del bagno per i disabili, finalizzata a vessare e a costringere il soggetto molestato a chiederle ad altro collega <sup>(48)</sup>.

Sul versante dell'imputazione soggettiva, l'illecito penale di *stalking* ammette il dolo generico <sup>(49)</sup>, che sottende la volontà di minacciare o molestare in maniera persistente, con la consapevolezza dell'idoneità dei medesimi comportamenti a concretare uno dei risultati lesivi contemplati dalla norma incriminatrice <sup>(50)</sup>.

Tuttavia, nelle reiterate prassi moleste non si richiede la preesistenza di un'ulteriore finalità, che eluderebbe i limiti di tipicità della norma penale, mentre nell'ipotesi di atti prevaricatori sorti nell'ambito lavorativo sussiste senza dubbio la volontà del dirigente di mortificare e di isolare il lavoratore subordinato dalla vita aziendale <sup>(51)</sup>.

---

<sup>48</sup> Cass. 25.11.2010, n. 44803, in *Riv. critica. dir. lav.*, 2011, p. 235, ove si osserva che, affinché «sia configurabile il reato di cui all'art. 572 c.p. (maltrattamenti in famiglia) occorre un rapporto tra soggetto agente e soggetti passivi caratterizzato da un potere autoritativo esercitato, di fatto o di diritto, dal primo sui secondi, i quali, specularmente versano in una condizione di apprezzabile soggezione, e tale situazione non si riscontra nelle ipotesi di *mobbing*, alle quali pertanto non è applicabile la norma citata. La condotta moralmente violenta e psicologicamente minacciosa, idonea a costringere il lavoratore a tollerare uno stato di deprezzamento delle sue qualità lavorative integra il delitto di violenza privata aggravato dall'abuso di relazioni di prestazioni d'opera ex art. 61 n. 2 c.p. [refuso, n.11 c.p.]».

<sup>49</sup> Per una critica ragionata dell'elemento psicologico del reato, si veda G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale, parte speciale*, Zanichelli, 2015, p. 233, in cui si richiama l'eventuale rilevanza del dolo eventuale, allorché il trasgressore compia gli atti di assillo, rappresentandosi la possibile realizzazione di uno degli eventi tipici, e ne accetta il rischio della loro produzione; G. MONTANARA, voce *Atti persecutori*, in *Enc. Dir., Annali*, VI, Milano, 2013, pp. 67-68.

<sup>50</sup> Cfr. Cass. 10.6.2015, n. 35765, in *Diritto & Giustizia*, 27.8.2015.

<sup>51</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lav. 23.1.2015, n. 1258, in *Resp. civ. e prev.*, 2015, 2, p. 617. Nello stesso senso, con specifico rinvio ad un caso di violenza morale perpetrata ai danni di un lavoratore subordinato dai dirigenti, si veda Cass. 8.3.2006, n. 31413, in *Giur. it.*, 2007, p. 1764.

Inoltre, il modello di relazione interpersonale di stampo patologico, che è stato individuato dal Tribunale di Taranto nell'estensione della disciplina delle molestie assillanti al di fuori dell'ambito familiare in base alla recente novellazione dell'art. 612 *bis*, secondo comma, c.p., soggiace ad un eccessivo ampliamento di tale *crimen* in relazione a questioni giuridiche non previste tassativamente dalla legge; ciò rischia di favorire l'integrazione analogica di questa fattispecie penale rispetto a casi ad essa simili, con grave violazione del principio di legalità<sup>(52)</sup>.

Si osservi poi che l'accertamento della condizione di ansia e di angoscia non è semplice, e spesso costituisce una componente fattoriale anche di altre disposizioni penali, laddove, ad esempio, il termine "maltratta" contenuto nell'art. 572 c.p. denota in talune situazioni l'inflizione di una *vis* psichica al soggetto passivo, mentre le illecite attività costrittive mediante minaccia o violenza, articolate in un *facere, pati, non facere*, possono influenzare la serenità psicologica dell'individuo.

Ciò premesso, un seguito indirizzo giurisprudenziale<sup>(53)</sup> ha statuito che

«Il reato di *stalking* risponde alla *ratio* di tutela della tranquillità della vita quotidiana personale da comportamenti che producano ansie, preoccupazioni, paure o altre influenze perturbatrici. Rispetto a tale fattispecie, la violenza privata costituisce un'ipotesi speciale per la cui configurazione non è sufficiente che nella vittima sia stato procurato uno stato di ansia e di timore per l'incolumità, bensì rileva come elemento specializzante lo scopo di costrizione a fare, tollerare od omettere qualcosa, impedendo la libera determinazione della persona offesa con una condotta immediatamente produttiva di una situazione idonea ad incidere sulla sua libertà psichica»

<sup>52</sup> Questo aspetto contraddittorio è stato evidenziato in una prima nota critica della sentenza di primo grado, emessa dal giudice tarantino. Si veda G. PISANI, *Il mobbing come stalking: prospettive e limiti*, cit., p. 4, che osserva come «il GUP di Taranto, nel chiarire le ragioni a sostegno della propria ricostruzione, invita a prestare attenzione alla rubrica del 612 *bis* c.p. "che si sa *non est lex*, ma comunque non può essere relegata al rango di accessorio della norma, parla di atti persecutori, senza altro aggiungere"». Tuttavia, alla nota 12, si prende atto della paradossale e successiva argomentazione contraria del medesimo organo giudicante, che fa automaticamente discendere l'estensione della disposizione penale semplice dal tenore letterale della circostanza aggravante prevista dall'art. 612 *bis*, secondo comma, c.p., ove verrebbe represso penalmente anche il *crimen persecutionis* attuato nei luoghi di lavoro.

La deprecabile dilatazione del fenomeno criminoso degli atti persecutori verso nebulosi lidi normativi è un dato di fatto, che trova riscontro nella proposta di legge n. 409 del 13 ottobre 2016, che è stata attualmente presentata dai deputati Meloni, Rizzetto, La Russa, ed altri, in cui si propone l'introduzione del c.d. *stalking* bancario, mediante l'inserimento dei seguenti commi: «La pena è aumentata se quanto previsto al primo comma è commesso da istituti bancari o società finanziarie o filiali di recupero credito o qualsiasi altro soggetto giuridico o nell'attività di recupero crediti quando vengano messe in atto condotte che esulano e travalicano quanto previsto dalla legge e dalle norme del codice di procedura civile. La stessa pena si applica alla persona fisica che agisca in proprio o per conto di persona giuridica».

Per il complesso tema del divieto di analogia, cfr., M. S. GIANNINI, *L'analogia giuridica*, in *Jus*, 1941, pp. 516 e ss; M. DONINI, *Europeismo giudiziario e scienza penale. Dalla dogmatica classica alla giurisprudenza fonte*, Giuffrè. 2011, p. 106.

<sup>53</sup> Cass. Cass. 24.3.2015, n. 20968, in *Diritto & Giustizia*, 2015, 21.5.2015.

Questa ricostruzione ermeneutica potrebbe eludere l'ostacolo del rapporto para-familiare quale limite invalicabile all'applicabilità della normativa di maltrattamenti, ed al tempo stesso assicurare una tutela penale di quei casi di aggressione socio-psicologica sul posto di lavoro che sono ricompresi nel modello legale di *mobbing* verticale ascendente o di tipo orizzontale.

### 3.4. Violenza sessuale

Nell'eventualità in cui il mero atteggiamento di tipo verbale o comportamentale del *mobber* trascenda fino ad implicare un contatto fisico, un consolidato orientamento giurisprudenziale<sup>(54)</sup> ha impiegato il concetto di atti sessuali.

Questa locuzione consente di estendere tale situazione alla diminuzione di minore gravità descritta dall'art. 609 *bis*, ultimo comma, c.p., in cui si delinea una pena più lieve in misura non eccedente i due terzi, qualora il fatto sia connotato dalla volontà di compromettere la libera determinazione sessuale del soggetto passivo; e venga preceduto da una valutazione del caso concreto, alla luce dell'agire complessivo, dei rapporti tra le parti, e del contesto socio-ambientale.

La suddetta espressione fu il risultato del superamento dell'antica distinzione tra "violenza carnale" ed "atti di libidine violenti", grazie alla riforma del 1996 in materia di violenza sessuale, la cui tecnica di tipizzazione legislativa si esplica nella commissione, con violenza o minaccia, di tali comportamenti criminosi, che hanno introdotto nuove problematiche di natura interpretativa<sup>(55)</sup>.

Con riguardo ad un orientamento maggiormente restrittivo<sup>(56)</sup>, la disposizione penale della violenza sessuale non si adotterebbe ad alcune delle azioni delittuose

<sup>54</sup> Così, Cass. 19.11.2015, n. 18679, in *Dir. & Giust.*, 5.5.2016, che specifica come «la natura "sessuale" dell'atto deve essere valutata secondo il significato "sociale" della condotta, avuto riguardo all'oggetto dei toccamenti, ma anche - quando ciò non sia sufficiente - al contesto in cui l'azione si svolge, ai rapporti intercorrenti tra le persone coinvolte e ad ogni altro elemento eventualmente sintomatico di una indebita compromissione della libera determinazione della sessualità del soggetto passivo che sia oggettivamente e socialmente percepibile come tale»; tale posizione è sostenuta anche dalla giurisprudenza di merito, si veda Corte App. Roma, 2.3.2016, n. 335, in *De Jure*.

Per un inquadramento storico-giuridico del tema, cfr. Cass. 27.4.1998, n. 6651, in *Foro it.*, 1998, II, p. 505, con nota adesiva di G. FIANDACA, *La rilevanza penale del "bacio" tra anatomia e cultura*; Cass. 25.9.2000, in *Riv. pen.*, 2001, p. 168.

Nella dottrina penale, ampi richiami sono stati svolti da S. TABARELLI DE FATIS, *Sulla rilevanza penale del "bacio" come atto di libidine prima e dopo la riforma dei reati sessuali*, in *Cass. pen.*, 1997, pp. 965 e ss; A. CADOPPI, *Commentario delle norme contro la violenza sessuale e della legge contro la pedofilia*, Padova, 1999, pp. 51-67; A. STILE, *Anche la "pacca" sul sedere costituisce violenza sessuale. L'interpretazione della Cassazione sulla nozione di atto sessuale*, in *Cass. pen.*, 2005, n. 4, p. 1182.

<sup>55</sup> Per un'approfondita ricostruzione in chiave dottrinale e giurisprudenziale in materia, si veda R. G. MARUOTTI, *Art. 609 bis-Violenza sessuale*, in *Reati contro la persona*, A. MANNA (a cura di), Giappichelli Torino, 2007, pp. 656 e ss.

<sup>56</sup> Cfr. A. CADOPPI, *Commentario delle norme contro la violenza sessuale e della legge contro la pedofilia*, cit., p. 50; nella giurisprudenza di legittimità si veda Cass. 1.7.2014, in *Cass. pen.*, 2015, n. 9, p. 3169.

precedentemente collocabili tra gli atti di libidine, come gli abbracci, le carezze e i baci non voluti, i toccamenti in parti del corpo differenti dalle zone erogene.

Infatti, il legislatore italiano ha optato per l'uso di una terminologia scientifico-oggettiva, in modo da precisare il comportamento incriminato, che si estrinseca in quel «contatto fisico tra una parte qualsiasi del corpo di una persona con zona genitale (compresa la mammella di una donna), anale od orale del partner»<sup>(57)</sup>.

Tale visione teorica tende a circoscrivere l'area entro cui va applicato l'art. 609 *bis* c.p., e giustificherebbe il ricorso alla normativa penale di atti persecutori, qualora il fatto si componga di reiterate molestie a sfondo sessuale che provochino uno stato di grave destabilizzazione della libertà morale altrui.

Invero, un diverso approccio<sup>(58)</sup> ritiene più corretto prefigurare la creazione di un'autonoma fattispecie penale di molestie sessuali, nella misura in cui vi siano vicende delittuose che non rientrano nella norma incriminatrice di violenza sessuale, in virtù dell'assenza di un contatto fisico tra le parti, né in quella di *stalking*, a causa dell'assenza del requisito della ripetizione delle condotte e dello scopo persecutorio. Questa soluzione è stata proposta in seguito all'attività di impulso dell'Unione europea, che ha individuato un *vulnus* di tutela nella disciplina penale italiana per la repressione di tale forma di molestia<sup>(59)</sup>.

Sulla base di questa preliminare considerazione, si deve poi notare che un analogo sistema di incriminazione è previsto in altri ordinamenti giuridici europei<sup>(60)</sup>, come

<sup>57</sup> Secondo tale posizione, L. MONACO, *Art. 609 bis*, in *Commentario breve al codice penale*, A. CRESPI, G. FORTI, G. ZUCALÀ (a cura di), CEDAM, Padova 2009, pp. 2087 e ss. Di diverso avviso, I. SCHINCAGLIA, *Esposizione di minori alla visione di materiale pornografico e nozione di «atto sessuale»*, in *Dir. pen. e proc.*, 2000, p. 842.

Similmente, Cass. 5.6.2014, n. 40349, in *De Jure*, secondo cui «a nozione di "atti sessuali" implica necessariamente il coinvolgimento della corporeità sessuale del soggetto passivo, nel senso che gli stessi devono riguardare una zona erogena del corpo altrui essendo quindi in tal modo idonei ad invadere appunto la sfera sessuale; in altri termini, ed in conformità alla ratio ed alla lettera della norma incriminatrice, in tale nozione devono rientrare tutti quegli atti che siano oggettivamente idonei a compromettere la libertà sessuale del soggetto passivo, invadendo la sfera sessuale di questo, mediante un rapporto *corpore corpori*, che non deve necessariamente riguardare le zone genitali, ma può estendersi anche a tutte le altre zone ritenute erogene dalla scienza, non solo medica, ma anche psicologica, antropologica e sociologica».

<sup>58</sup> Per la posizione favorevole ad introdurre una normativa penale ad hoc riguardante il reato di molestie sessuali, si veda B. ROMANO, *Trattato di diritto penale. Reati contro la persona*, Giuffrè 2016, p. 262; A. IANNIELLO, *Proposta di una nuova disciplina delle molestie sessuali; un'espressione nuova per un problema antico*, in *Critica del diritto*, 1994, p. 51.

Di opposto parere, M. VIRGILIO, *Conflitti di genere: le molestie sessuali nelle codificazioni europee*, in *Critica del diritto*, 1998, p. 41; S. GUGLIELMI, *Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, in *Studium Iuris* 2000, pp. 1121 e ss.

<sup>59</sup> Si veda, V. MUSACCHIO, *La legislazione penale comunitaria*, in *Giust. pen.*, 2001, II, p. 667.

<sup>60</sup> Si rinvia, per il sistema penale spagnolo, a F. MORALES PRATS; R. GARCIA ALBERO, *Delitos contra la libertad e indemnidad sexual*, in *Comentarios a la Parte Especial de Derecho Penal*, Pamplona 1999, p. 265; ORTS BERENGUER, *Delitos contra la libertad sexual*, in *Comentarios al Código penal de 1995*, T.S. VIVES ANTÓN (Coord), Valencia 1996, p. 951. Per l'ordinamento giuridico francese, M. MOREAU, *À propos de l'abuse de*

ad esempio in Spagna, ove l'art. 184 del *Código penal* spagnolo punisce il reato di *acoso sexual*, od in Francia, in cui è stato introdotto l'art. 222-33 del *Code penal* francese, la cui rubrica è intitolata "*harcèlement sexual*".

Sebbene quest'ultima riflessione sia suggestiva e meritevole di attenzione, non risulta però del tutto esente da notazioni critiche, poiché l'emanazione di una novella normativa riguardante la molestia sessuale confermerebbe l'attuale stato di schizofrenia legislativa di cui soffre il nostro sistema penale, e produrrebbe il rischio di una sovrapposizione tra illeciti penali nel tentativo di reprimere un medesimo fatto dai contorni spesso sfumati.

Quanto alle espressioni verbali volgari o ai corteggiamenti sgraditi diversi dall'abuso sessuale, il pericolo di un'inefficace protezione sanzionatoria derivante dalla loro realizzazione nei luoghi privati non sussiste, in quanto esse possono senz'altro essere incluse nel c.d. *mobbing*, se vengono compiute nei posti di lavoro, o in una diversa fattispecie penale, previa valutazione dell'organo giudicante rispetto al caso concreto.

### 3.5. Molestie o disturbo alle persone

I motivi scatenanti gli atteggiamenti di sopraffazione del dirigente o datore negli ambienti di lavoro sono talvolta dovuti al rifiuto di richieste di favori sessuali da parte del soggetto subordinato, e si estrinsecano in sanzioni disciplinari, delegittimazioni, coercizioni psichiche<sup>(61)</sup>.

In questo caso, la dottrina penale<sup>(62)</sup> ha elaborato dei criteri di demarcazione tra la mera molestia (art. 660 c.p.), che può risolversi anche in un reato istantaneo, data la sua natura eventualmente abituale, e le condotte di sopraffazione in campo lavoristico, le quali presentano, invece, natura sistematica.

Con riguardo alle molestie sessuali, esse si differenziano rispetto al *mobbing*, poiché in quest'ultimo caso il contenuto sessuale ha natura strumentale e non ne rappresenta il fine, laddove si imponga ad esempio alla giovane lavoratrice un linguaggio allusivo e volgare, in modo da isolarla dal gruppo di lavoro<sup>(63)</sup>.

Invero, la reale compatibilità del reato di molestie o disturbo alle persone rispetto al fenomeno *de quo* risulta controverso, in quanto spesso non è facile individuare

---

*autorité en matière sexuelle*, in *Droit social*, 1993, p. 115. In Italia, un modello paradigmatico per l'inserimento di una nuova normativa penale in tema di molestie sessuali potrebbe essere rappresentato dallo Schema Pagliaro del 1991, progetto di legge per un nuovo codice penale, il cui art. 71, comma 1, lett. c), definiva il reato di molestie sessuali, «consistente nel fatto di chi, contro la volontà di una persona, compie atti molesti di significato sessuale su di essa o diretti ad essa in sua presenza».

<sup>61</sup> A. CAVALLO, *La tutela del lavoratore contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro*, in *Resp. civ. e prev.*, 2007, p. 271.

<sup>62</sup> S. SCARPONI, *La nozione di molestie nel diritto del lavoro: uno strumento di qualificazione anche nei confronti del mobbing*, in *Il Mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare*. Atti del convegno tenutosi a Trento l'8 novembre 2007, S. SCARPONI (a cura di), cit., p. 3 e ss.

<sup>63</sup> Si veda A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 200;

l'esatto *discrimen* tra l'azione più o meno biasimevole e petulante. Si deve poi aggiungere che la collocazione di tale illecito penale nel quadro delle contravvenzioni riguardanti l'ordine pubblico e la tranquillità pubblica sottende la tutela di un interesse pubblicistico difforme rispetto alle finalità di protezione della libertà morale del prestatore di lavoro.

Nella suddetta ipotesi, il modello legale sancito dall'art. 660 c.p., potrà al massimo applicarsi qualora le azioni del *mobber* siano contrassegnate da gesti di esibizionismo sessuale od atti di autoerotismo realizzati davanti a terzi, e non arrivino ad offendere la sfera della sessualità della vittima, poiché in quest'ultima circostanza il fatto sarà sussumibile nella fattispecie di violenza sessuale di lieve entità *ex art. 609 bis c.p.* <sup>(64)</sup>.

#### **4. Riflessioni conclusive sulla necessità di elaborare una nuova disposizione penale *ad hoc*, tra spunti comparatistici e superamento del vecchio *cliché* normativo**

Queste rassicuranti riflessioni dogmatiche, che ricadono nel tradizionale *cliché* normativo, costringeranno il giurista a prefigurare nuove opzioni argomentative in grado di fronteggiare quelle dinamiche delittuose derivanti dall'innovazione tecnologica e dai nuovi scenari del diritto penale contemporaneo, i quali spesso non coincidono con gli angusti confini codicistici fissati dal legislatore del 1930.

Una prima soluzione potrebbe essere quella di prevedere una determinata incriminazione *ad hoc*, che disciplinasse la repressione penale delle vessazioni nei luoghi di lavoro, attraverso l'elaborazione di una circostanza aggravante del reato di violenza privata.

Ovviamente, tale sistematica collocazione nel codice penale sarebbe giustificata dalla minore gravità rivestita dai trattamenti discriminatori rispetto agli episodi criminosi di atti assillanti, anche se dal punto di vista comparatistico non sono mancati esempi di legislazione che raffigurano il *mobbing* come categoria aggravata di *stalking* <sup>(65)</sup>, come nel caso dell'art. 181 *bis* c.p., rubricato "atti persecutori",

<sup>64</sup> Cass. 25.1.2006, n. 7369, in *Cass. pen.*, 2007, n. 7-8, p. 2856.

<sup>65</sup> Cfr. A. ANCESCHI, *La violenza familiare. Aspetti penali, civili, e criminologici*, Giappichelli, Torino, 2009, p. 98. Di seguito, si richiama il testo di legge dell'art. 181 *bis*-Atti persecutori.

«É punito con la prigionia di primo grado e con la multa chiunque ripetutamente molesta o minaccia una persona in modo da arrecarle gravi sofferenze morali e danno alla propria dignità, fino a turbare le sue normali condizioni di vita o metterla in uno stato di soggezione o di grave disagio fisico o psichico, o di giustificato timore per la la sicurezza personale propria o di altri a lei legati da stabili rapporti affettivi, è punito, a querela della persona offesa, con la prigionia di primo grado e la multa.

Qualora le molestie o le minacce di cui al comma 1, 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 psico-fisiche, alle dimissioni, la pena è aumentata di un grado.

Si procede a querela della persona offesa.

approvato dall'ordinamento sanmarinese con l. 20.6.2008, n. 97 della Repubblica del Tita.

Una diversa prospettiva teorica<sup>(66)</sup> sottende la necessità di elaborare una legislazione penale complementare per l'efficace contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, sulla falsariga di quella prevista dal sistema penale tedesco.

In particolare, la l. 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), poi modificata dall'art. 15, abs. 66 *DienstrechtsneueordnungsG* del 5.2.2009 (BGBl. I S. 160), dispone, ai sensi dei § 1,3,12 AGG, l'obbligo del datore di lavoro e dell'ente di sviluppare un complesso di regole volte a prevenire i casi di *mobbing* tra i colleghi, che si verifichino per situazioni legate alla razza, al sesso, all'origine etnica.

La suddetta disciplina impone al superiore un attento esame circa l'eventuale realizzazione di molestie da parte dei lavoratori subordinati e, nel pieno rispetto della sussidiarietà, consente l'adozione di misure disciplinari interne, come ad esempio l'ammonizione, i trasferimenti, i licenziamenti<sup>(67)</sup>.

Proprio l'osservanza di questo fondamentale principio potrebbe valorizzare l'idea dell'imprescindibile presenza di strumenti di mediazione civile ed amministrativa, che garantirebbero un'ideale salvaguardia della dignità umana nella maggior parte delle vicende giuridiche e permetterebbero al tempo stesso l'impiego dello strumento penale quale *extrema ratio*<sup>(68)</sup>.

Infine, nell'ipotesi in cui le condotte discriminanti del soggetto agente scaturiscano dalla precisa adozione di una politica d'impresa, e quindi l'imputato che riveste una posizione di vertice realizzi tali comportamenti criminosi nell'interesse e a vantaggio dell'azienda, potrebbe profilarsi una responsabilità amministrativa diretta degli enti collettivi, secondo quanto previsto dalla disciplina contenuta nel d.lgs. n. 231/2001<sup>(69)</sup>.

Tale forma di responsabilità ha prodotto un serio dibattito all'interno della dottrina penale<sup>(70)</sup>, poiché essa si differenzia rispetto al modello legale descritto dalla l. n.

Si procede d'ufficio e la pena di prigionia è aumentata di un grado se il fatto è commesso con arma, con violenza o con minaccia di particolare gravità. Si procede altresì d'ufficio se il fatto è commesso con altro misfatto per il quale è prevista la procedibilità d'ufficio».

<sup>66</sup> Per un inquadramento dogmatico del tema, cfr. B. GÖPFERT, C. SIEGRIST, *Stalking-Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch Problem für Arbeitgeber?*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2007, n. 9, pp. 473 e ss.; U. REIM, *Stalking im Arbeitsverhältnis*, in *Aib*, 2006, pp. 16 e ss.

<sup>67</sup> Sui rapporti tra sicurezza e diritto penale del lavoro, una recente indagine giuridica è delineata da D. CASTRONUOVO, F. CURTI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, *Diritto penale della sicurezza del lavoro*, BUP, Bologna 2016, pp. 20 e ss.

<sup>68</sup> Si veda, A. SZEGO, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 73 e ss.

<sup>69</sup> Così, G. MARINUCCI, «*Societas puniri potest*»: uno sguardo sui fenomeni e sulle discipline contemporanee, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, p. 1203.

<sup>70</sup> Per la posizione favorevole a ravvisare la natura penale della responsabilità degli enti, si veda G. DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2001, p. 1158; C.E. PALIERO, *Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 23: da ora in poi, societas delinquere (e puniri) potest*, in *Corriere giur.*, 2001, p. 845.

Di diverso avviso, G. MARINUCCI, «*Societas puniri potest*»: uno sguardo sui fenomeni e sulle discipline contemporanee, cit., p. 1204; M. ROMANO, *La responsabilità*

689/1981, in quanto prevede una disciplina di accertamento e di attuazione delle sanzioni chiaramente compatibile con i principi del sistema processuale penale, per cui la qualificazione in termini amministrativi dell'illecito sembra alquanto contraddittoria.

Dunque, nelle vicende giudiziarie in cui il *mobbing* sia espressione di una vera e propria filosofia d'impresa o della relativa cattiva organizzazione, l'ascrizione di un fatto delittuoso all'ente collettivo sarebbe motivato dall'esigenza di responsabilizzare i vertici aziendali nel promuovere politiche idonee a riconoscere e fronteggiare le pratiche persecutorie emerse negli ambienti di lavoro.

Ciò produrrebbe il duplice effetto virtuoso dell'efficace applicazione di criteri idonei finalizzati al raggiungimento del risultato preventivo, mediante l'adempimento di un interesse che è anche dell'ente: l'esonero dalle sanzioni e la contestuale prevenzione dell'illecito <sup>(71)</sup>.

---

*amministrativa degli enti, società o associazioni: profili generali*, in *Riv. soc.*, 2002, p. 398, i quali ritengono trattarsi di responsabilità amministrativa. Secondo una posizione mediana, che ritiene configurabile una responsabilità mista, incentrata più sui contenuti e non sulle preferenze simboliche, si vedano i rilievi di D. PULITANÓ, *La responsabilità «da reato» degli enti: i criteri di imputazione*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2002, p. 420.

<sup>71</sup> D. PULITANÓ, *La responsabilità «da reato» degli enti: i criteri di imputazione*, cit., p. 429.