

Fatto

1. Il Procuratore generale della Repubblica presso la Corte d'appello di Torino impugna la sentenza con la quale la Corte d'appello, riqualificato il fatto - ab origine contestato e ritenuto nella sentenza di primo grado quale maltrattamenti in danno del suo dipendente F.P. - come reato di ingiurie continuata ha dichiarato non doversi procedere nei confronti di G.F. per mancanza di querela. La Corte d'appello, a differenza del giudice di primo grado, ha ritenuto non configurabile nei confronti G.F. il delitto di maltrattamenti consistito nell'avere sottoposto il dipendente F.P. a continui comportamenti ostili, umilianti e ridicolizzanti, insultandolo e rimproverandolo e minacciandolo in caso di errori. In particolare, la sentenza impugnata rileva che non hanno alcuna importanza le dimensioni dell'impresa assunte, poichè il reato è integrato dalla para-famigliarità, nel senso più volte indicato dalla giurisprudenza di legittimità; rapporto che, da ciò che emerge dalla dichiarazioni desti, non vi è mai stato, poichè il dipendente F.P. era inserito in una normale realtà aziendale tanto che le cd. sfuriate di F. erano collegate soltanto a ragioni di lavoro e riguardavano in genere tutti i lavoratori.

Per tale ragione, non è configurabile il delitto di maltrattamenti, bensì quello di ingiurie continuate, da dichiarare estinte per intervenuta prescrizione.

2. Il Procuratore generale ricorrente deduce:
- violazione di legge, in relazione all'art. 572 c.p. per avere la Corte d'appello escluso la configurazione di tale delitto per mancanza del requisito del rapporto di para-famigliarità tra l'imprenditore e il dipendente. Mentre, l'istruttoria ha anzitutto accertato che l'impresa era di piccole dimensioni, e, inoltre, che le relazioni tra l'imprenditore e la persona offesa erano abituali, tale da essere stato quest'ultimo designato quale responsabile degli altri dipendenti addetti al magazzino
- violazione di legge in relazione all'art. 43 e 572 c.p., perché la Corte d'appello ha escluso la sussistenza dell'elemento soggettivo del delitto, previsto di maltrattamenti. Il giudice d'appello, pur prendendo atto di quanto emerso nel giudizio di primo grado, ha escluso il rapporto di para-famigliarità.

La corte di cassazione è univoca nel comprendere nel rapporto di para-famigliarità, anche quando le relazioni tra il dipendente e il datore di lavoro sono intense e caratterizzate da consuetudini di vita, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole in quello che ha rapporti di supremazia. Sono elementi estranei sia i risultati economici dell'impresa e il lavoro esteso anche all'estero, che la dimensione del nucleo familiare medio. Il giudice di primo grado ha affermato la responsabilità sulla base del rapporto triennale di para-famigliarità tra il datore di lavoro e il dipendente, mentre il giudice d'appello si è espresso in termini contrari. Quanto all'elemento soggettivo è da ritenere che la condotta era tale da dimostrare l'esistenza di una precisa volontà di maltrattare il dipendente, ritendo integrato solo il dolo richiesto per il delitto di ingiurie.

3. Il difensore dell'imputato, avvocato A.R., a presenta memoria con la quale contesta specificamente i motivi di ricorso del Procuratore generale, chiedendone il rigetto.

Diritto

4. Il ricorso è infondato. Il Procuratore generale ricorrente ha ritenuto sussistenti circostanze che la Corte d'appello ha escluso potessero integrare una organizzazione para-famigliare, bensì una realtà aziendale normale. Tali circostanze emergono dall'istruttoria dibattimentale svolta in primo grado, nel corso della quale sono stati esaminati come testimoni ex dipendenti e clienti i quali hanno riferito che all'interno dell'azienda si lavorava in un ambiente normale, e l'atmosfera era di lavoro con un costante controllo di F.. Circostanze che, secondo il giudice d'appello non sono tali da integrare il delitto di maltrattamenti che richiede l'esistenza di un rapporto para-famigliare.

In tal senso è costante la giurisprudenza di legittimità che da ultimo ha affermato ancora una volta che le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (cosiddetto "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 (Sez. VI, 19 marzo 2014, n. [24642](#); Sez. VI, 11 aprile 2014, n. [24057](#)).

5. La conclusione cui è pervenuta la sentenza impugnata ha fondamento, dunque, in un quadro probatorio completo e univoco, tanto da non far ritenere la sussistenza del fondamentale elemento che rende le pratiche vessatorie realizzate in danno di un lavoratore possano integrare il delitto di maltrattamenti.

P.Q.M.

Rigetta

il

ricorso.