

N. 18537/16 Reg. Sent

Data del deposito

Data di Irrevocabilità

*[Handwritten signature]*

N. 43104/12 R.G. notizie di reato

N. 6741/15 R.G. Tribunale

N. .... Reg. Esec.

N. .... Campione penale

Redatta scheda il



**TRIBUNALE DI NAPOLI  
SECONDA SEZIONE PENALE**

**S E N T E N Z A**  
(Artt. 544 e segg. c.p.p.)

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Napoli - Sez. seconda penale - composto da:

Dr. Eugenia Del Baizo  
Dr. Giovanni Vinciguerra  
Dr. Michele Mazzeo

Presidente  
Giudice  
Giudice est.

alla pubblica udienza del 1° dicembre 2016 ha pronunciato e pubblicato mediante lettura del dispositivo la seguente

**S E N T E N Z A**

nei confronti di:

- 1) R. .... nato ad . .... il ..... libero presente
- 2) L. ...., nata a ..... il ..... libera presente
- 3) C. ...., nata a ..... il ..... libera presente

*[Handwritten signature]*

## IMPUTATI

del delitto p. e p. dagli artt. 110, 56, 629 co. 1 e 2 c.p. perché, in concorso tra loro, ed in qualità di capi area della " s.p.a." e in qualità di responsabile del punto vendita sito in alla Via n. , mediante minaccia nei confronti della dipendente G. consistita nel convocarla presso la sede del negozio predetto con il pretesto di un'improvvisa riunione di lavoro, conducendola nei magazzini adiacenti e proferendo al suo indirizzo le frasi: "siamo venuti qui per licenziarla...mi sono rotto il cazzo di questa situazione, lei se ne deve andare, se non se ne va la cacciamo a calci, le faccio una proposta che le conviene accettare anche perché se fa causa, le cause sono lunghe, durano sei anni... lei mi firma le dimissioni e le do subito 2000,00 euro, il TFR e otto mesi di stipendio anche se non viene a lavorare... se non accetta per lei saranno guai, le renderemo la vita impossibile e la licenzierò comunque...anche se si mette in malattia, quando torna la licenzierò domani sono qui, mi faccia sapere una risposta entro domani", compivano atti idonei e diretti in modo non equivoco a conseguire un ingiusto profitto in danno della predetta, evento non verificatosi per cause indipendenti dalla loro volontà.  
In il 25 settembre 2012.

## Conclusioni

## Il P.M.:

per l'imputato R. : esclusi il concorso e l'aggravante contestata, riconosciute le attenuanti generiche, condanna ad anni uno di reclusione ed euro 1000 di multa.  
Per le imputate L. e C. : assoluzione per non aver commesso il fatto.

Il Difensore della parte civile: si riporta alle conclusioni ed alla nota spese depositate.

## I Difensori degli imputati:

per l'imputato R. : assoluzione perché il fatto non sussiste; in subordine, minimo della pena e benefici di legge.  
per le imputate L. e C. : assoluzione per non aver commesso il fatto; in subordine, riconoscersi le attenuanti generiche, minimo pena e sospensione condizionale pena. Non menzione. Risarcimento danni da liquidarsi eventualmente in altra sede senza alcuna provvisoria.

## Svolgimento del processo

Con decreto di rinvio a giudizio del 22.01.2015, gli imputati sopra indicati sono stati tratti a giudizio innanzi al Tribunale di Napoli, II sezione penale, in composizione collegiale, per rispondere del reato meglio specificato in epigrafe: all'udienza di citazione del 14 maggio 2015, la difesa dell'imputato R.

ha sollevato, come da nota allegata, eccezione circa l'ammissibilità della costituzione di parte civile, già intervenuta innanzi al Gip con atto e relativa nomina/conferimento di procura speciale depositato all'udienza del 22.1.2015, eccezione che, su concorde richiesta del P.M. d'udienza, il Tribunale ha respinto - conformemente all'analogo decisum del Gip all'udienza preliminare celebratasi il 22.1.2015 (cfr. l'allegato verbale) - con ordinanza resa a verbale (cfr. verbale stenotipico pag. 5 e segg.), disponendo procedersi oltre.

Il procedimento ha, quindi, subito rinvio al 10.09.2015, cui, successivamente all'esposizione dei fatti da provarsi da parte del P.M., le parti hanno formulato le rispettive richieste istruttorie ed il Tribunale ha pronunciato la relativa ordinanza ammissiva, altresì acquisendo la denuncia querela sporta dalla p.o. in data 5.10.2012, nonché la documentazione indicizzata prodotta dalle difese: si è proceduto di seguito all'esame della p.o., Gabriella, nonché a quello dei testi R: e

A: entrambe n.q. di addette alle vendite presso il negozio sito in , alla via . Stante l'assenza degli ulteriori testi il procedimento è stato, dunque, aggiornato a nuova data: il 03.12.15 si è registrata l'adesione delle difese alla proclamata astensione della Camere Penali e, all'udienza di rinvio del 10 marzo 2016, si è proceduto all'esame del teste della parte civile, sig. C/ , nonché del teste della difesa Helene; il 5 maggio 2015 all'esame degli imputati.

All'udienza del 22 settembre 2016, dichiarata chiusa l'istruttoria dibattimentale ed utilizzabili gli atti allegati al fascicolo per il dibattimento, hanno formulato le proprie conclusioni e proceduto alla discussione, rispettivamente, il P.M. ed il difensore della costituita parte civile, che in particolare si è riportato alla memoria e nota spese depositata; indi, in data 1 dicembre 2016, hanno rassegnato le conclusioni e discusso i difensori degli imputati ed il Collegio ha provveduto alla deliberazione in camera di consiglio, all'esito della quale ha dato pubblica lettura del dispositivo della presente sentenza.

 3

### Motivi della decisione

-Ritiene il Tribunale che debba essere affermata la penale responsabilità dell'imputato R. in ordine all'imputazione ascrittagli e che, viceversa, le coimputate L. e C. vadano mandate assolute dal medesimo reato, alle predette contestato in concorso col primo, per non aver commesso il fatto.

1. Il procedimento ha preso le mosse dalla denuncia-querela sporta dalla sig.ra G. in data 5 ottobre 2012 al Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Napoli, agli atti allegata. Stando alla ricostruzione della vicenda operata dalla p.o. nel corso dell'esame reso all'udienza del 10.9.2006, quest'ultima, dipendente della " S.p.a.", in servizio, con ruolo di venditrice/shop assistent<sup>1</sup> presso l'esercizio commerciale corrente in alla via n. , il 25.09.2012 aveva ricevuto, nella tarda mattinata, una telefonata da parte di C, responsabile del negozio, che la invitava a presentarsi alle ore 17:00 del medesimo giorno per una importante riunione di lavoro dall'oggetto non meglio specificato.

L'incontro, che si sarebbe poi materialmente tenuto nel retrobottega/magazzino del locale commerciale, avrebbe visto la partecipazione, oltre che della lavoratrice ( G. ), dei tre odierni imputati, ovvero della sig.ra C. nella qualità appunto di responsabile dello store di via , della capo area (per il sud Italia) L. e del sig.

R, responsabile generale della catena dei negozi. Nel corso della "riunione", l'imputato si sarebbe rivolto nei confronti della dipendente, l'odierna p.o., tra l'altro, pronunciando le seguenti parole: "(...) Mi hai rotto il cazzo, di questa situazione non ne posso più, devi andare via, sono venuto qua

<sup>1</sup> cfr. contratto in atti, nonché dichiarazioni del teste all'udienza 10.3.2016,  
<sup>2</sup> a tanto sollecitata dal - cfr. le dichiarazioni conformi degli imputati sul punto nel corso dell'istruttoria dibattimentale.  
<sup>3</sup> "Retail manager Italia", secondo la terminologia adoperata dal teste H.

4

per licenziarti e se non accetti, so io come devo fare, comunque ti do un calcio nel culo e te ne vai ... Firma le dimissioni perché io so io come fare, comunque ti licenzio, non ti rivolgere, non fare nessuna causa perché le cause sono lunghe, durano sei anni e quindi non ti rivolgere alla legge, accetta € 2000 subito, otto mesi di stipendio senza lavorare, più il TFR (...) Lei deve firmare le dimissioni, le conviene farlo, perché tanto io la licenzierò lo stesso, il modo lo trovo di mandarla (...)" (cfr. verbale stenotipico del 10.9.2015, pag. 27).

All'esito, lo stesso avrebbe formulato nei confronti della

l'invito a riflettere sulla proposta di "uscita concordata" formulata nei termini economici sopra rappresentati ed a risentirsi eventualmente l'indomani mattina ("...aspetto una risposta, domani mi faccia sapere..." - cfr. verbale stenotipico del 10.9.2015).

Il giorno seguente, 26 settembre 2012, la effettivamente avrebbe chiamato l'imputato , utilizzando, in modalità viva voce, il cellulare del compagno C. alla sua presenza, per comunicare la decisione di non accettazione della proposta rivolta il giorno antecedente: anche in questo caso, a dire della p.o., secondo quanto peraltro confermato dal teste C: , alle parole della che implorava: "no il mio lavoro non lo lascio perché io ci tengo al mio lavoro ho bisogno di lavorare io vengo a lavorare" (cfr. pag. 33 verbale stenotipico esame ), sarebbero seguiti da parte del , una volta appreso del rifiuto, ancora toni ed espressioni dal carattere vagamente minaccioso ed intimidatorio in ordine al futuro del rapporto di lavoro con la ("...venga a lavorare saprò io cosa fare..." - cfr. pag. 33 verbale del 10.9.2015).

L'esame dell'imputato e, più in generale, gli esiti dibattimentali hanno confermato la veridicità di gran parte delle circostanze fattuali riferite dalla p.o.: le modalità di convocazione dell'incontro del 25 settembre (cfr. pagina 9 del verbale stenotipico dell'udienza del 05.05.2016, ove il dichiara di aver chiesto la sera prima o la mattina stessa alla di fare in modo che la fosse presente nel pomeriggio

presso il punto vendita indicato), quelle relative al luogo di svolgimento della riunione (oltre all'imputato , la stessa imputata ha confermato - cfr. pagina 47 del verbale stenotipico del 05.05.2016 - che l'incontro ebbe luogo nel magazzino del negozio e così, analogamente, l'imputata C - cfr. verbale stenotipico in pari data), alle persone che vi avevano partecipato (cfr., tra l'altro, le dichiarazioni del , delle coimputate L e C ), l'essere intervenuta una proposta di natura patrimoniale formulata dal collegata e funzionale ad una fuoriuscita concordata della dall'azienda, l'essere intervenuta una conversazione telefonica nella giornata successiva in viva voce (il dato è stato confermato dallo stesso , che ha asserito di essersi reso perfettamente conto della circostanza), nel corso della quale la p.o. comunicava all'imputato la propria non intenzione di aderire alla proposta formulatale.

Durante la riunione erano state oggetto di discussione (cfr. in particolare gli esami resi dai tre imputati) le basse performance di vendita della e, più in generale, i suoi non ottimali rapporti con le altre dipendenti<sup>4</sup>, essendo le sue prestazioni lavorative ritenute manifestamente inferiori rispetto a quelle delle colleghe, sia per quanto concerne i volumi di vendita conclusi (all'atto dell'incasso l'operatore alla cassa registrava il nominativo della commessa che aveva concluso la vendita<sup>5</sup>), sia la qualità dell'opera (anche da parte del teste H -cfr. verbale stenotipico del 10.3.2016 pag. 26- si è fatto cenno alla asserita cattiva esecuzione delle direttive in materia di ricollocazione della maglieria in magazzino, il che comportava maggior carico di lavoro per le altre dipendenti, che dovevano conseguentemente ripetere l'attività etc.). Più volte è, poi, emerso nel corso dell'istruttoria il riferimento a

<sup>4</sup> definite dal teste Halene, che ha riferito sul punto, con terminologia aziendalistica, "sottoperformanti" - cfr. verbale stenotipico del 10.3.2016.

<sup>5</sup> La circostanza, del resto, è stata riferita dalla stessa p.o. la quale, nel corso del suo esame (cfr. udienza del 10.9.2015), ha raccontato i difficili rapporti con talune colleghe, in specie con quelle che, essendo da tempo in , nel momento del suo ingresso in azienda, pretendevano, ad esempio, in qualche modo, di "servire" le vecchie clienti del negozio, anche qualora si fossero rivolte ad essa. Ha analogamente ricordato i difficili rapporti, sin dal suo arrivo, con la responsabile dello store, sig.ra C, a causa del suo atteggiamento ostile, diverso da quello usato con le altre dipendenti, tanto, ad esempio, da impedirle di incassare le vendite od imporle il turno domenicale sistematicamente.

<sup>6</sup> Sul punto la p.o. ha contestato la correttezza delle indicazioni che in quella sede venivano operate, precisando, peraltro, di essere tra le poche escluse dalla possibilità di operare gli incassi. Il dato relativo alla corretta attribuzione delle vendite alle commesse è stato, tuttavia, smentito dalla imputata , la quale ha ricordato come, a fine giornata, fosse eventualmente sempre possibile da parte della dipendente far rilevare possibili errori

tre pregresse sanzioni disciplinari irrogate alla : più specificamente, si tratta, come altresì documentato agli atti (cfr. atti prodotti ed acquisiti all'udienza del 10 sett. 2015), di una contestazione di addebito ex art. 7 L. 300/70 in data 16 dicembre 2010 per un ritardo della di sei minuti nell'arrivo sul posto di lavoro (alle 16,06 in luogo delle 16,00); di una contestazione disciplinare ex art. 7 L. 300/70 in data 27.7.2012, con richiamo scritto, per aver lasciato una cliente per seguire altra persona di sua conoscenza entrata in negozio ed, in momento successivo, dopo aver eseguito una vendita dimenticando di togliere l'antitaccheggio dal capo, per aver esclamato: "Non ho neanche guardato perché il capo era in magazzino e li sono tutti senza allarme"; di una contestazione disciplinare ex art. 7 L. 300/70 con richiamo scritto in data 4.9.2012, per non aver comunicato tempestivamente all'azienda di aver cambiato domicilio.

Non intende questo Tribunale appesantire la trattazione attraverso il richiamo integrale di una serie di esiti dibattimentali che hanno riguardato circostanze fattuali sostanzialmente di scarsa conferenza ai fini dell'odierno decidere.

Giova solo ricordare che, con riferimento alle prestazioni asseritamente "sottoperformanti" della p.o., tema che la difesa ha variamente introdotto in dibattimento attraverso l'esame dei propri testi di lista, la sig.ra , nel corso del suo esame (cfr. verbale del 10.9.2015), ha generalmente ricordato un atteggiamento ostile da parte di almeno talune delle sue colleghe ed, in particolare, della responsabile sig.ra , il che aveva reso - a suo dire - complicato e pesante il clima; ha riferito che, benché il proprio contratto di lavoro prevedesse turni anche domenicali (cfr. contratto agli atti), in realtà era l'unica a turnare tutte le domeniche su disposizione della dirigenza, al contrario delle tutte le altre colleghe, anche di quelle "part-time", che generalmente ruotavano (l'imputata , responsabile dello store, pur ribadendo che il contratto della p.o. prevedesse il turno domenicale, non sembra aver addotto convincenti spiegazioni in ordine all'assiduità con la quale la era impiegata la domenica a differenza delle altre colleghe. Ha spiegato che, generalmente, si

---

nell'attribuzione della vendita, si da correggerne la imputazione (cfr. infra).

preferiva impiegare, nella giornata domenicale, le dipendenti part-time in quanto quelle "full time" erano comunque già in servizio quotidianamente, ma non ha saputo spiegare il perché, delle quattro part-time, in effetti la [redacted] fosse la sola ad essere impegnata quasi ogni domenica, dato che, anzi, in un primo momento aveva addirittura negato<sup>3</sup>).

Ancora la p.o. ha dichiarato di aver sempre riposto tutto il suo impegno nello svolgimento dell'attività lavorativa (della quale aveva estremo bisogno, essendo separata e priva di genitori) e di non sapersi spiegare il perché dei dati di vendita inferiori alle altre dipendenti: in tali sensi non ha mancato, peraltro, di rilevare non solo che i turni pomeridiani (come i domenicali), cui era spesso assegnata, vedevano una minor giro di vendite, ma che in realtà molte vendite venivano di fatto erroneamente attribuite dall'operatore che effettuava l'incasso, funzione ad ella sola preclusa (sul punto, l'imputata [redacted], nel corso dell'esame cui ha accettato di sottoporsi all'udienza del 5.5.2016, ha precisato che un errore di attribuzione della vendita sempre possibile ma che poteva essere comunque corretto mediante indicazione o verifica successiva; a giudizio del tribunale, tuttavia, l'istruttoria non ha consentito di ben comprendere attraverso quali strumenti concreti ciò potesse avvenire, in specie laddove ad alcuno dei dipendenti, come la [redacted], fosse precluso avvicinarsi alla cassa).

Una volta ricostruiti i dati salienti della vicenda, preme al Collegio puntualizzare quelle che risultano le circostanze, che abbiano pertinenza e rilevanza ai fini in oggetto, univocamente certe, ovvero non contestate, sulla base delle quali poi operare il giudizio in ordine alla configurabilità dell'imputazione così come formulata in rubrica.

Procedendo nell'ordine, rilevanza di primo piano si ritiene rivesta il fatto che, giammai, alla signora [redacted] risultasse fino a quel momento essere stata operata una contestazione di tipo formale relativamente alla asserita scarsa qualità o "sottoperformanza" della prestazione lavorativa da ella resa in favore del datore di lavoro, la società [redacted] Spa.

<sup>3</sup> cfr. esame resc all'udienza del 5.5.2016; il punto è stato oggetto di specifica contestazione da parte del difensore della parte civile, che ha ricordato le diverse dichiarazioni rese in data 29.10.2012 in sede di indagine - cfr. verbale stenografico pag. 58.

Il dato assume, come è evidente, specifica significanza laddove inquadrato nell'ottica di un possibile legittimo licenziamento per giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo che l'azienda, sulle cui dimensioni e rilevanza addirittura internazionale non è il caso di dilungarsi, pur avrebbe sicuramente potuto operare in presenza dei relativi presupposti.

Viceversa, l'azienda - che pure aveva mosso alla dipendente tre contestazioni per illeciti di scarso rilievo (cfr. infra) - non aveva mai ritenuto di procedere in tali sensi, neppure al solo fine di instaurare un preventivo procedimento disciplinare<sup>3</sup>.

Aveva, infatti, irrogato in passato alla dipendente, odierna parte offesa, le contestazioni/sanzioni disciplinari (richiamo scritto in due ipotesi) che sono state variamente ricordate (peraltro dalla stessa p.o.) nel corso del dibattimento<sup>3</sup>; si tratta, come sopra ricordato, di una contestazione attinente alla mancata comunicazione di un trasferimento di residenza, di una contestazione relativa ad un ritardo e di una contestazione per essersi allontanata da un cliente per seguirne altra di sua conoscenza ed aver in altro momento rilevato improvvidamente a voce alta che gli abiti in magazzino non avevano il dispositivo antitaccheggio.

Si tratta, com'è evidente, di censure dalla portata davvero modesta, taluna addirittura meramente formalistica (la mancata comunicazione di un trasferimento di residenza, peraltro nell'ambito della stessa città metropolitana), rispetto alle quali non si ha tema di essere smentiti nell'affermare che in alcun modo avrebbero potuto giustificare un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (al di là del generale principio di proporzionalità tra i fatti e la sanzione inflitta, l'art. 18, come recentemente novellato, prevede che il fatto non debba rientrare tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai

<sup>3</sup> La giusta causa, pertanto, rappresenta nei fatti il licenziamento disciplinare per eccellenza; tale da troncane immediatamente il rapporto di lavoro senza neppure erogazione, da parte del datore di lavoro, dell'indennità di preavviso. In quanto sanzione disciplinare, il licenziamento per giusta causa deve essere necessariamente preceduto dall'attivazione dell'obbligatorio procedimento disciplinare ed, in particolare, dalla preventiva comunicazione della "contestazioni di addebito", al fine di consentire al dipendente una adeguata difesa dagli addebiti formulati dal datore di lavoro. I contratti collettivi elencano normalmente le ipotesi ed i fatti ritenuti tali da costituire giusta causa di licenziamento.  
<sup>4</sup> cfr. dichiarazioni degli imputati, nonché del teste ..... all'udienza del 10 marzo 2016.

*[Handwritten signature]* 9

contratti collettivi applicabili), ovvero un licenziamento che avesse poi retto all'impugnativa giudiziaria, con gli inevitabili riflessi che la normativa del settore prevede di reintegrazione nel posto di lavoro (parliamo di un'azienda con ben più dei 15 dipendenti), oltre che di corresponsione delle retribuzioni dal giorno del licenziamento durante il periodo fino alla reintegra<sup>15</sup>.

Quanto rilevato assume, evidentemente, specifica rilevanza ai fini della valutazione oggetto dell'odierno giudizio, atteso che non appare revocabile in dubbio, alla luce di tutta l'istruttoria esperita, l'insofferenza dell'azienda e per essa dei suoi vertici rispetto al mantenimento di un rapporto lavorativo con la parte offesa.

D'altro canto, di ciò non ha fatto mistero lo stesso imputato allorquando ha riferito, incalzato anche dalle domande della difesa di parte civile e dello stesso Tribunale, che, nel corso di quella riunione, aveva agito in virtù di un mandato sostanzialmente conferitogli dagli stessi vertici aziendali, con i quali era in costante contatto e con i quali aveva evidentemente discusso della problematica e delle possibilità di risoluzione della stessa attraverso una proposta di carattere economico che consentisse, per usare le parole dello stesso sopra virgolettate, una "uscita amichevole" della dipendente dall'azienda.

Di tal che, è del tutto evidente come la soluzione prescelta, in assenza della possibilità di procedere, almeno in quella fase, con successo ad un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per cui non era nemmeno stata formulata una contestazione di carattere disciplinare, rappresentasse l'unica chance per la società di disfarsi di una dipendente che probabilmente, anche per proprio demerito, non si uniformava o non intendeva uniformarsi agli standards professionali richiesti, senza che -tuttavia- il proprio comportamento sfociasse se in una vera e propria inadempienza, ovvero in violazioni tali da compromettere in maniera irreparabile

<sup>15</sup> Trattandosi di impresa per la quale sussisteva il requisito dimensionale dell'essere superiore ai 15 dipendenti, nonché di dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, anche dopo le modifiche della legge 92/2012, di riforma del mercato del lavoro, le conseguenze sanzionatorie sarebbero, infatti, state quelle stabilite dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, con particolare riferimento al comma quarto, in relazione alla non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa perché il fatto contestato non sussiste e il lavoratore non lo ha commesso, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa prevista nei contratti collettivi applicabili.

il rapporto fiduciario con il proprio datore di lavoro, almeno secondo criteri interpretativi elaborati dalla giurisprudenza giuslavoristica, in modo da far sì che un eventuale provvedimento risolutivo unilaterale non fosse poi inficiato da una sempre possibile azione giudiziaria, con ulteriore grave nocimento anche economico per il datore di lavoro.

La seconda circostanza certa, confermata del resto dallo stesso imputato , che in qualche modo finisce per confermare gli assunti desuntivi sopra rappresentati, è costituita dalle modalità di indizione della "riunione", che è assolutamente pacifico, oltre che atipico, essere stata convocata "d'urgenza", ad horas, e peraltro in giornata non lavorativa per la (cfr. esame p.o. e degli imputati e ).

La terza è che la stessa, indetta esclusivamente per la "problematica" , si è significativamente svolta, nel retrobottega dell'esercizio, alla sola presenza del capo area responsabile di tutti i negozi , . R. dello store manager dell'esercizio di via , C. , e del capo area sud Italia L. , senza un preciso ordine del giorno e, soprattutto, senza che alla parte offesa fosse stata data notizia anche solo generica dei motivi e dell'oggetto della medesima, con il conseguente inevitabile ed intuibile carico ansiogeno che una simile convocazione, intervenuta addirittura su ordine di colui che, certamente ai suoi occhi, rappresentava l'azienda a livello nazionale, è agevolmente ipotizzabile abbia determinato.

Del tutto irrilevante è sul punto la circostanza, rappresentata dalla difesa anche attraverso i testi escussi, secondo cui al magazzino potessero aver accesso tutti, la riunione essendosi svolta nel corso dell'orario di lavoro. È ben evidente, infatti, che, data la presenza del "retail manager Italia", ovvero responsabile a livello nazionale degli esercizi , del capo area per il sud Italia e del responsabile dello store ove la lavoratrice era addetta, alcun dipendente avrebbe avuto l'ardire di disturbare od anche solo accedere nei pressi della locale retrostante senza alcuna specifica chiamata od autorizzazione. Ciò tratteggia univocamente, a

11

giudizio del Tribunale, quale potesse essere il clima determinatosi ed il carico di agitazione per la dipendente, si urgentemente convocata dinanzi a quello che deve essere necessariamente essere stato avvertito come un vero e proprio "collegio disciplinare".

Quel che è certo, pervero, è che - si ripete - l'incontro (e deve ritenersi la stessa venuta in del da , e della , la cui sede era in ) si tenne esclusivamente in funzione delle problematiche attinenti al rapporto di lavoro della parte offesa : all'incontro è, d'altro canto, certo non abbia partecipato alcun altra dipendente, né che si sia discusso di altre tematiche afferenti l'azienda o lo store di via in ..

Tali dati e circostanze fattuali concorrono senz'altro a fotografare la situazione generatasi e consentiranno, come vedremo in seguito, di operare una serie di valutazioni, di carattere logico e giuridico, in ordine alla contestazione di cui alla odierna imputazione, a prescindere dal tenore delle espressioni che la parte offesa, in ciò riscontrata pienamente dal teste , ha riferito essere state pronunciate dall'imputato R

La quarta circostanza univocamente accertata nel corso del dibattimento è rappresentata dalla telefonata che, il giorno seguente l'incontro di cui si è sin qui discorso, la intrattenne con l'imputato , su invito dello stesso, con riferimento alla proposta di carattere economico da quest'ultimo formulata nei suoi confronti nel corso della riunione di cui si è detto, al fine di comunicargli il rifiuto della stessa. La circostanza, riferita dalla nel corso dell'esame reso all'udienza del 10 settembre 2015, ha trovato invero conferma e riscontro, oltre che nella deposizione del già ricordato teste

Ciro (compagno della p.o. e costituita parte civile), nelle stesse dichiarazioni dell'imputato R , il quale ha peraltro anche confermato il particolare, concordemente citato dalla parte offesa e dal menzionato teste della difesa di p.c., ovvero che il predetto colloquio telefonico avvenne in viva voce, modalità che la . aveva attivato sul cellulare del presente Ed invero, il , che in precedenza non aveva mai per la verità riferito la circostanza (nel corso del suo esame si è giustificato sostenendo che nessuno gli aveva mai posto la specifica domanda), ha

assunto di essersi perfettamente reso conto che la conversazione avvenisse in viva voce e, dunque, di aver potuto presumere che altri avessero ascoltato le sue parole, donde - a suo dire - la inverosimiglianza di quanto dichiarato dalla parte offesa (e dal teste ) circa le reiterate espressioni intimidatorie che anche in detta occasione avrebbe adoperato.

Se questo è il quadro probatorio emerso all'esito del dibattimento, ritiene il collegio che debba ritenersi provata, al di là di ogni ragionevole dubbio, la responsabilità dell'imputato Roberto in ordine al reato ascrittogli.

È del tutto evidente, infatti, come le cennate modalità di svolgimento dei fatti abbiano - per la evidente condizione di subornazione posta in essere in maniera esplicita e/o larvata, determinato nella persona del lavoratore, la dipendente , una situazione di chiara soggezione e dipendenza, tale da incidere fortemente sulla capacità di libera autodeterminazione.

La connotazione di una condotta come minacciosa e la sua idoneità ad integrare l'elemento oggettivo dell'estorsione devono essere d'altro canto valutate in relazione alle concrete circostanze del fatto, quali la personalità dell'agente, la sua posizione, l'ambiente in cui egli opera, la particolare situazione soggettiva della vittima, vista la sua ordinaria impressionabilità (cfr. Cass. Pen. 10.4.2001, Massaro; Cass. Pen. 2002 n. 2361).

Senza volersi rifare a logiche care alle relazioni tipiche del conflitto industriale del secolo scorso (fondate appunto sulla contrapposizione tra capitale/impresa/datore di lavoro e forza lavoro/dipendenti) ed ai principi che, in quel contesto, hanno determinato l'evolversi della legislazione e la conseguente giurisprudenza giuslavoristica, osserva il Tribunale che, del resto, non appare discutibile, già in linea di principio, la diversa posizione contrattuale che finiscono per assumere nell'ambito del rapporto lavorativo le diverse parti contraenti.

Tale diversità di posizione, tra l'altro collegata alla sicuramente diversa capacità economica, risulterà ancora più evidente nel caso di specie, laddove ci si trova cospetto di un'azienda a rilevanza sovranazionale (che in quel momento agli occhi della vittima il rappresentava a tutti gli effetti per sua stessa

affermazione), con indiscutibile evidente potere contrattuale e possibilità di far valere le proprie ragioni nei confronti del dipendente ove eventualmente inadempiente.

La diversità di posizione economica risulta, poi, ancor più lampante nell'attuale contingenza economica, vieppiù nel meridione d'Italia, là dove è presente un tasso di disoccupazione notoriamente superiore ad ogni livello fisiologico: in una tale situazione risulterà invero agevolmente chiaro quale possa essere stata la condizione della , cui erano ben note le difficoltà di rapporto con l'azienda e la sua dirigenza, nel vedersi convocare in assenza di qualsivoglia informazione e garanzia da parte di colui, rectius di coloro che, per posizione sovraordinata, rappresentavano il proprio datore di lavoro.

Non è difficile del resto comprendere quale possa essere stata la intima reazione della parte offesa, bisognosa di lavorare, di fronte alla proposta economica dell'imputato , che ha edulcoratamente definito la medesima di "uscita condivisa", ma che è indiscutibile precludesse all'accettazione di una ipotesi di dimissioni indotte sia pur attraverso la prospettazione di un incentivo sub specie di "risarcimento" monetario.

Quali che siano state le espressioni adoperate dal è, così, del tutto evidente la atipicità del percorso seguito dal rappresentante dell'azienda per raggiungere il risultato che chiaramente si era prefisso e che non poteva agli occhi della che presentarsi come una vera e propria forma di già operata "sfiduciazione": una convocazione ad horas, non preceduta da alcuna contestazione o informazione a garanzia o dall'avvertimento della possibilità di farsi assistere se del caso da una figura tecnica, legale o sindacale, un incontro nel retrobottega della sede di lavoro, al cospetto indiscutibile di chi agli occhi della dipendente rappresentava, come in effetti effettivamente rappresentava, l'azienda e la sua volontà, per di più accompagnato, consapevolmente o meno rispetto al disegno portato avanti, dalle sue più dirette figure sovraordinate, ovvero la signora L. e la sig.ra C. , il termine perentorio concesso per decidere, anch'esso "strozzato", quasi a voler impedire in capo alla dipendente una meditata ponderazione di una sì grave decisione per

il proprio futuro, ovvero di anche solo ipotizzare il consulto di un legale od il ricorso all'eventuale assistenza sindacale, sono tutti elementi che inducono a ritenere essersi, in fatto, realizzata una situazione di chiara subornazione della dipendente ed, in qualche modo, di intimidazione rispetto ad una scelta che potesse essere liberamente e consapevolmente espressa. In tali sensi, non v'è chi non veda come la stessa ingiunzione di far conoscere le sue determinazioni entro la giornata seguente (cfr. la contestazione che la difesa della p.c. ha mosso all'imputato sulla base del verbale di interrogatorio da questi reso al Gip, ove ebbe a dire: "Non è adesso che devi decidere, non è oggi che mi devi dare una risposta, pensaci, vai a casa, domani mattina chiamami perché non sarò più a

, domani mattina chiamami e dimmi se quella è la strada che comunque sia vuoi prendere") rappresentasse essa stessa una ulteriore forma di illegittima coartazione, ben chiara al , il quale, per il ruolo rivestito e per l'esperienza maturata nel settore in rapporto a situazioni similari (è lo stesso ad aver ricordato di aver trattato con tantissimi lavoratori in relazione alla loro rapporto di lavoro), doveva essere certamente pienamente a conoscenza e consapevole di come eventuali problematiche concernenti il rapporto di lavoro dei dipendenti avrebbero potuto e dovuto trovare soluzioni di carattere istituzionale ovvero:

- a) in sede sindacale, attraverso una contrattazione assistita, con tutte le garanzie di assistenza del lavoratore;
- b) in sede disciplinare laddove fossero esistiti i presupposti per un addebito formalmente elevabile nei confronti del dipendente (addebito che, sulla base delle tipizzazioni previste dai contratti collettivi, avrebbe ben potuto per ipotesi comportare una sanzione conservativa), anche quale preludio, eventualmente, ad una forma di licenziamento per giustificato motivo.

Viceversa, l'imputato presceglie una soluzione francamente atipica per un'azienda delle dimensioni e dell'importanza di per la quale lavorava, superando a piè pari ogni forma di contestazione ufficiale in relazione all'asserita sottoperformante prestazione lavorativa, evitando rigorosamente di addivenire ad una soluzione concordata in sede sindacale, scegliendo consapevolmente modalità di quantomeno larvata suggestione, tali da porre la

dipendente in una situazione *ansigena e comprensibilmente di tensione, di soggezione e dipendenza o comunque di debolezza condizionata*, idonee evidentemente a far sì che la stessa - si ripete priva di qualsivoglia forma di assistenza - nella situazione data di provocato *metus, ergo di minorata capacità di autodeterminazione*, finisse per accedere alla proposta economica in suo "favore" formulata pur di non incorrere in quelle che non era difficile intuire, al di là della palesemente espresse intenzioni, come possibili "complicazioni" prossime venture, senza nemmeno il ristoro di una somma di denaro immediatamente spendibile (un eventuale licenziamento per giusta causa, quale forma di licenziamento disciplinare per eccellenza, sarebbe stato tale da troncarsi immediatamente il rapporto di lavoro senza neppure la erogazione, da parte del datore di lavoro, dell'indennità di preavviso).

In questa prospettiva, benché le dichiarazioni della parte lesa relative all'uso di parole dal carattere estremamente intimidatorio da parte del . abbiano trovato riscontro pieno nel corso dell'esame del teste (al quale la avrebbe riferito le parole del "... mi sono rotto il cazzo di questa situazione, io sono qui per licenziarla. Pertanto mi sono scocciato, lei o accetta le mie condizioni che era TFR un duemila euro, ... ed otto mesi di stipendio, ci vieni o non ci vieni al lavoro, va bene la paghiamo lo stesso. Se accetta firmi le dimissioni, sennò saprò io come buttarla fuori a calci nel culo..." - cfr. pag. 9 del verbale stenotipico del 10.3.2016; ed ancora, relativamente al contenuto della telefonata intercorsa il giorno seguente: "... Mi sono rotto il cazzo, io ti mando a far in culo con un calcio nel culo. Firmi o non firmi, se no perché saranno uguali, ti renderò la vita impossibile".

chiedeva tempo, qualche giorno per riflettere. "Faccia quello che vuole: torni al lavoro, ci penserò io" - cfr. pag. 12 del verbale stenotipico del 10.3.2016), ritiene il tribunale che non sia necessario nemmeno ricorrere alle stesse al fine di comprovare l'avvenuta prospettazione di un male o di un danno ingiusto, atteso che lo svolgimento dei fatti, come ricostruito, induce di per sé a ritenere che tale "prospettazione", con la carica intimidatoria conseguente, sia apparsa ben chiara nella mente della parte offesa

per effetto della stessa sequela e delle modalità di svolgimento dei fatti sopra rappresentati.

Per effetto di ciò può ritenersi del tutto irrilevante il timore di dichiarazioni, quelle della parte offesa come riscontrate dal [redacted], sulla cui attendibilità non sono emersi peraltro motivi di dubitare anche perché confermata da tutti gli esiti dibattimentali, in qualche modo "circolari", ovvero provenienti, per un verso, dalla parte ([redacted]) costituita parte civile, e, dall'altro, da un teste alla stessa legato da vincoli affettivi e perciò stesso, sia pur indirettamente, caratterizzato in qualche modo dallo stesso potenziale cointeresse.

Anche quanto all'ingiusto profitto con altrui danno è abbastanza agevole rilevare come lo stesso fosse rappresentato e possa, pertanto, essere individuato in capo all'imputato [redacted] nel raggiungimento dell'obiettivo di rendere dimissionario il dipendente non gradito, con indubbio vantaggio per l'azienda che rappresentava e dalla quale aveva ricevuto mandato, senza dover ricorrere:

o ad una procedura di licenziamento che, come sopra rivelato, per la mancanza di dati certi spendibili e di contestazioni disciplinari proporzionali e pertinenti rispetto allo scopo, avrebbe avuto ben poche chances di resistere ad un eventuale impugnativa in sede giurisdizionale dinanzi al giudice del lavoro, con la conseguente reintegra e la condanna al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento fino alla reintegra;

ovvero di dover ricorrere a forme procedurali concordate in sede sindacale, ove il lavoratore, assunto a tempo indeterminato (sebbene con contratto part-time) avrebbe goduto di ben altre possibilità di assistenza e garanzia rispetto ai propri diritti, onde esprimere liberamente e consapevolmente la propria volontà in rapporto a qualsivoglia forma di proposta da parte dell'azienda o di chi la rappresentava.

Del resto, prova provata della mancanza di ogni presupposto per una forma di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (per il quale - si ripete - era mancata qualsivoglia forma di formale preventiva contestazione di tipo disciplinare) è rappresentato proprio dal fatto che, successivamente al tentativo di "dimissionamento indotto", non concretizzatosi per effetto del

rifiuto da parte della della proposta, l'azienda e, per essa, chi la rappresentava, che non è revocabile in dubbio avessero univoco interesse a risolvere il rapporto con la dipendente, si siano guardate bene dal porre in essere gli atti per procedere in tali sensi secondo legge (l'accordo raggiunto successivamente in sede sindacale in data 12.4.2013, con la risoluzione del rapporto di lavoro e la rinuncia a qualsivoglia contestazione, avrebbe infatti trovato fondamento in causa del tutto diversa, rappresentata da una procedura di mobilità conclusa dall'azienda con accordo sindacale in data 21.2.2013 - cfr. infra).

Scarsamente conferenti risultano peraltro sul punto le dichiarazioni rese dall'imputato a sua discolpa ladove lo stesso ha riferito di non avere realtà alcun potere di licenziare nessuno. Se ciò in linea di principio corrisponde al vero, lo è altrettanto, tuttavia, che lo stesso agiva, per sua stessa ammissione, in virtù di un preciso mandato, eufemisticamente definito esplorativo, che in realtà mirava ad ottenere proprio l'effetto sperato di "dimissioni concordate", nella sostanza un vero e proprio "licenziamento larvato", condiviso a fronte della corresponsione di una sorta di incentivo economico idoneo a condizionare la determinazione della dipendente.

Nè appare conferente in alcun modo la circostanza che la proposta di una "uscita condivisa" della lavoratrice fosse stata preceduta, stando alle dichiarazioni del solo , da un probabilmente strumentale colloquio teso a comprendere le ragioni delle non soddisfacenti (secondo l'azienda) performances lavorative della

: il tentativo di contestazione degli assunti da parte di quest'ultima - sembrerebbe emerso dall'istruttoria - avrebbe infatti portato il (cfr. esame dello stesso) a qualificare non conciliativo ed, anzi, arrogante l'atteggiamento della lavoratrice, senza alcun più specifico approfondimento, né possibilità di offrire adeguate giustificazioni nelle sedi e nelle forme opportune.

E' vero, anzi, che la successiva evoluzione della vicenda (anch'essa emersa in sede dibattimentale) avrebbe in qualche modo conclamato le intenzioni ostili che lo stesso a dire della non avrebbe esitato a manifestare nel corso del colloquio del giorno 25 ottobre e di quello telefonico del dì successivo: la p.o., dopo la

presentazione della denuncia che ha dato la stura all'odierno procedimento, sarebbe stata, invero, trasferita con provvedimento comunicato con nota datata 13.11.2012 (ergo, circa un mese e mezzo dopo i fatti di cui alla "convocazione" sopra descritta) "per grave incompatibilità ambientale", a far data dal 19 novembre 2012, nell'unità locale sita in \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_ (cfr. dichiarazioni concordi della p.o., del \_\_\_\_\_, degli imputati, oltre che missiva di trasferimento all. 4 della produzione acquisita all'udienza del 10 sett. 2015).

Sin qui nulla di particolarmente eclatante<sup>11</sup>, se non fosse che per gli ulteriori sviluppi.

Sebbene, infatti, non sia possibile affermare, sulla base dell'istruttoria compiuta, essersi trattato di una misura ritorsiva, un altro dato non può tuttavia essere trascurato, ovvero che lo store di via \_\_\_\_\_, presso il quale la \_\_\_\_\_ venne ad essere trasferita, ebbe a chiudere i suoi battenti dopo pochi mesi (cfr. dichiarazioni della p.o. \_\_\_\_\_, del teste \_\_\_\_\_, come confermate dagli stessi imputati).

si è rilevato da parte delle difese e degli imputati essersi trattato di una circostanza non prevista e prevedibile per l'azienda, repentinamente concretizzatasi, legata alla possibilità - insorta negli stessi frangenti - che \_\_\_\_\_ ebbe di cedere la propria posizione contrattuale nel contratto di locazione (insostenibile per i costi rispetto all'andamento commerciale<sup>12</sup>) in favore di altra azienda (\_\_\_\_\_ ) interessata a rilevare i locali: non può sfuggire, tuttavia, come lo stesso \_\_\_\_\_ abbia dovuto ammettere che l'andamento economico dello store di via \_\_\_\_\_ non fosse eccezionale ed, anzi, che lo stesso fosse in perdita, tanto è vero che si era tentato in tutti i modi di risollevarne le sorti prima di accedere alla soluzione poi concretizzatasi della cessione

<sup>11</sup> L'imputato \_\_\_\_\_ nel corso del suo esame, ha motivato l'accaduto quale naturale conseguenza dei cattivi rapporti determinatisi all'interno dello store di via \_\_\_\_\_ e della impossibilità di proseguire il rapporto in quella sede per effetto di tutto quanto accaduto e della stessa denuncia sporta (nella stessa nota di trasferimento agli atti si parla di una "situazione che sta creando gravi problemi organizzativi").

<sup>12</sup> "(...) il punto vendita di via \_\_\_\_\_ aveva una struttura e dei costi molto gravosi a fronte di quelli che erano dei costi di affitto molto pesanti, quindi il lavoro che stavamo portando avanti su via \_\_\_\_\_ era quello di massimizzare al massimo la performance del negozio al fine di portare il negozio a un punto di pareggio ... Credo che sul piano commerciale il punto vendita di via \_\_\_\_\_ fosse in perdita come il novanta per cento dei punti vendita dell'azienda (...)" - cfr. imputato \_\_\_\_\_, verbale stenotipico pag. 31/32 del giorno 5 maggio

del rapporto locativo estremamente esoso in rapporto ai ricavi. Voler, poi, desumere alcunchè dalle ulteriori vicende che hanno visto la ..... prima accettare il trasferimento presso l'Outlet di ..... (cfr. verbale di accordo e conciliazione sindacale ex art. 411 cpc in data 21.2.2013, nonché esame della teste ..... H. .... in data 10.3.2016) e, quindi, su sua richiesta (determinata dalle difficoltà nel raggiungere tale sede perché la ..... non possedeva una autovettura - cfr. dichiarazioni della p.o. e del teste .....), accogliere la possibilità, in un primo tempo rifiutata, di accedere ad un concordato in sede sindacale (cfr. dichiarazioni del teste Helene all'udienza del 10.3.2016, pagg. 33/34, nonché in all. 6 della produzione difensiva acclusa al verbale d'udienza del 10 settembre 2015, il verbale di accordo e conciliazione sindacale del 12.4.2013) di rinuncia all'opposizione/impugnativa della risoluzione del rapporto di lavoro a seguito dell'attuazione di procedura di mobilità conclusa con accordo sindacale sottoscritto in data 21.2.2013 (cfr. anche esame della p.o.) appare un fuor d'opera. E' stata, d'altro canto, sul punto disattesa dal parte del Collegio anche un'eccezione sollevata in limine litis dalla difesa del ..... in ordine alla costituzione di parte civile della ..... finalizzata all'ottenimento dell'integrale risarcimento dei danni morali e materiali, diretti ed indiretti, cagionati dalle condotte degli imputati (cfr. nota datata 14 maggio 2015 allegata al verbale d'udienza del 14 maggio 2015); è, pervero, evidente come tale accordo, avente anche una pregnanza economica in rapporto alla risoluzione del rapporto di lavoro determinata (si badi bene) da attuazione di procedura di mobilità, benchè finalizzato anche alla composizione di ogni possibile futuro motivo di contrasto connesso alla cessazione dell'intercorso rapporto con rinuncia a richiedere eventuali danni allo stesso connessi, non possa in alcun modo pregiudicare eventuali diritti di natura risarcitoria collegati all'illecito estorsivo tentato in momento antecedente per cui è procedimento, né possa in alcun modo lasciar inferire alcunchè in ordine alla reale portata delle vicende sopra descritte; è di tutta evidenza, peraltro, come nel differente momento la lavoratrice abbia potuto ritenere, per le più disparate ragioni, conveniente accedere

alla soluzione (questa volta sì) concordata in sede sindacale per motivazioni ben diverse dalle contestazioni (peraltro mai formalizzate) di inadempimento (basse performances), benchè in precedenza avesse rifiutato la proposta, illegittimamente ed atipicamente in base a tutto quanto predetto formulata dal il giorno 25 settembre 2012, finalizzata ad una "uscita condivisa" della lavoratrice dall'azienda, in fatto risolvendosi in dimissioni volontarie indotte anche sulla base di un prospettato futuro prevedibile a tinte fosche in considerazione dei rapporti ormai chiaramente degenerati e della nemmeno celatamente espressa "sfiduciazione" della dipendente.

Ciò detto, un'ultima considerazione preme tuttavia al tribunale di svolgere.

Si è detto già in precedenza che le complessive modalità di invito sostanziale a sottoscrivere delle dimissioni volontarie - per le modalità di convocazione dell'incontro, le modalità e il luogo di svolgimento dello stesso, indetto esclusivamente per risolvere la problematica relativa al rapporto lavorativo della (con esclusione quindi di ogni altra tematica aziendalistica<sup>13</sup>), in ragione del quale erano convenuti in addirittura il responsabile generale dei magazzini di tutt'Italia ( ), che aveva invitato a partecipare la capo area sud Italia, signora L. , l'assenza di qualsivoglia preventiva contestazione od informazione in favore della dipendente, l'assenza di ogni forma di garanzia concretizzandosi un'assistenza legale o sindacale - inducano di per sé, al di là delle espressioni minatorie concretamente adoperate, a ritenere essersi determinata una situazione di chiara subordinazione e soggettiva intimidazione del dipendente.

Ritiene, tuttavia, doveroso il Collegio sottolineare come, in realtà, dalle dichiarazioni rese dall'imputato all'udienza del 5 maggio 2016 possa rinvenirsi riscontro anche a quella parte delle dichiarazioni rese dalla parte offesa, per vero già confermate dal teste , in ordine alle paventate conseguenze che un rifiuto da parte della della proposta suggestivamente definita

<sup>13</sup> "non c'erano motivi per dover avere degli incontri individuali con gli altri dipendenti" - cfr. esame imputato , verbale d'udienza del 5 maggio 2016.

di "fuoriuscita amichevole o consensuale" avrebbe potuto determinare: sempre nel corso dell'esame del 5 maggio, l'imputato, pur contestando di aver proferito la frase "se non accetti questa proposta le renderemo la vita impossibile la licenzierò comunque, anche se si mette in malattia quando torno la dice, le cause sono lunghe, durano anni, lei mi firma le dimissioni, le do subito tutto il trattamento", non ha negato di aver "spiegato", nel corso dell'incontro del 25 settembre, alla parte offesa che: "(...) di fronte a una situazione di non coincidenza fra quelle che erano le aspettative dell'azienda ed il dipendente, trovare una via di uscita amichevole poteva essere la strada migliore più efficace per entrambe le parti piuttosto che il ritrovarsi a lavorare ancora nelle stesse modalità ... generando una inevitabile escalation di quelli che comunque erano i rapporti, perché ovviamente l'azienda aveva delle aspettative, se queste aspettative continuavano a non venire... la cosa, ovviamente, avrebbe assunto delle posizioni diverse e quindi nel momento in cui ho fatto menzione del discorso di quelli che potevano essere inutili costi anche che di natura legale ... nel momento in cui dicevo l'escalation arriva al punto che contestazione dopo contestazione si vengono comunque a verificare dei presupposti di provvedimenti disciplinari anche di una certa entità alle quali tu rispondi con un'azione legale nei confronti dell'azienda e tutto questo tipo di situazione va poi a trascinare in un contenzioso legale che non porta né interessi a te né interessi a noi (...)".

Il che, giudizio del tribunale, rappresenta nella situazione data e nel peculiare contesto in cui il discorso era formulato, sicuramente elemento rafforzativo di una indubbia pressione psicologica, che evidentemente consapevolmente intendeva determinarsi in capo alla dipendente.

D'altro canto, è ben evidente la surrettizietà delle affermazioni dell'imputato secondo il quale la proposta di addivenire ad una fuoriuscita consensuale della fosse stato solo il momento terminale della discussione avuta (il riferimento è sempre all'incontro del 25 settembre), nel corso della quale egli avrebbe tentato vanamente di capire e richiedere alla , i motivi per cui



determinate performance non erano in linea con i desiderata aziendali: non è dato invero di comprendere in maniera chiara quale avrebbe dovuto essere l'atteggiamento della dipendente in quel contesto se non quello di ribadire di aver profuso sempre tutto il proprio impegno nell'attendere alla propria prestazione lavorativa, ovvero di contestare la correttezza di taluni dati statistici nell'attribuzione delle vendite. Sta di fatto che, di fronte alla negatoria degli atipicamente contestati addebiti, come già osservato sopra, l'imputato ritiene di desumere unilateralmente che non c'era "... la disponibilità (ad) un confronto che potesse fornire la strada ad un miglioramento delle condizioni", per cui si decideva " di passare a sondare la possibilità e l'interesse da parte della dipendente a valutare una uscita dall'azienda", secondo le modalità innanzi dettagliatamente descritte.

La giurisprudenza si è, del resto, più volte espressa, anche di recente, sebbene con riferimento a fattispecie concreta di diversa natura, ritenendo integrato il reato di estorsione anche nella condotta del datore di lavoro che impone al lavoratore, ovvero induce il lavoratore, ad accettare condizioni contrarie a legge, ponendolo nell'alternativa di accettare quanto richiesto ovvero di subire il male minacciato.

La Corte di Cassazione, seconda sezione penale, nella sentenza n. 18727/2016, a proposito di un datore di lavoro condannato per estorsione continuata ai danni di alcuni suoi dipendenti, mediante minaccia di licenziamento, ha, ad esempio, ricordato che l'oggetto della tutela giuridica nel reato di estorsione è duplice: la norma persegue l'interesse pubblico all'inviolabilità del patrimonio e, nel contempo, alla libertà di autodeterminazione.

L'evento finale della disposizione patrimoniale lesiva del patrimonio proviene, infatti, dalla stessa vittima ed è il risultato di una situazione di costrizione determinata dalla violenza o dalla minaccia del soggetto agente.

In particolare, il potere di autodeterminazione della vittima benché non completamente annullato può essere tuttavia limitato in maniera considerevole: in altri termini, il soggetto passivo dell'estorsione è posto nell'alternativa di far conseguire all'agente il vantaggio economico voluto ovvero di subire un pregiudizio diretto e immediato

(tamen coactus, voluit).

In questa prospettiva, chiarisce la S.C., anche lo strumentale uso di mezzi leciti e di azioni astrattamente consentite può assumere un significato ricattatorio e genericamente estorsivo, quando lo scopo mediato sia quello di coartare l'altrui volontà; in tal caso, l'ingiustizia del proposito rende necessariamente ingiusta la minaccia di danno rivolta alla vittima ed il male minacciato, giusto obiettivamente, diventa ingiusto per il fine cui è diretto.

La Suprema Corte è costante nel ritenere che anche uno strumento teoricamente legittimo può essere usato per scopi diversi da quelli per cui è apprestato e può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia ingiusta, perché è ingiusto il fine a cui tende.

Allo stesso modo, la prospettazione di un male ingiusto può integrare il delitto di estorsione, poiché la nota pregnante di tale delitto consiste nel mettere la persona violentata o minacciata in condizioni di tale soggezione e dipendenza da non consentirle, senza un apprezzabile sacrificio della sua autonomia decisionale, alternative meno drastiche di quelle alle quali la stessa si considera costretta.

Si spiega così perché la "minaccia", da cui consegue la coazione della persona offesa, possa presentarsi in molteplici forme ed essere esplicita o larvata, scritta o orale, determinata o indeterminata, e finanche assumere la forma di semplice esortazione e di consiglio.

Ciò che rileva, al di là delle forme esteriori della condotta, è, infatti, il proposito voluto dal soggetto agente, inteso a perseguire un ingiusto profitto con altrui danno, nonché l'idoneità del mezzo adoperato alla coartazione della capacità di autodeterminazione del soggetto agente.

Anche nel citato caso deciso dalla Suprema Corte (si ripete afferente diversa fattispecie), d'altro canto, veniva tracciato un quadro globale da cui emergeva la particolare situazione del mercato del lavoro nel territorio, in presenza di comportamenti certamente prevaricatori del datore di lavoro.

Mutatis mutandis, nel caso di specie, in cui è in contestazione il tentativo, è di tutta evidenza come la peculiare situazione del mercato lavorativo nel nostro meridione, il bisogno di lavorare, il

rischio di un licenziamento artatamente rappresentato come conseguenza dei comportamenti sottoperformanti del lavoratore, non posto nella condizione di difendersi adeguatamente e con le dovute garanzie procedimentali, la mancanza di adeguate risorse economiche ed il bisogno di denaro (la larvamente adombrata possibilità di più gravi conseguenze fino ad un licenziamento per giusta causa rendevano evidentemente suggestivo valutare di accettare l'offerta "incentivante" prevedente, in ragione di "dimissioni", un ristoro economico di varie mensilità, oltre tfr., immediatamente corrisposte pur senza lavorare) sono tutti elementi che depongono univocamente per una minorata condizione di autodeterminazione in cui le condotte dell'imputato , rafforzate nella loro efficacia dalla concomitante presenza (al di là del dolo di queste ultime) delle altre due imputate sovraordinate rispetto alla p.o., tendevano a porre, come in effetti finivano per porre, la lavoratrice.

Non è in dubbio, pertanto, che quanto rappresentato dall'istruttoria dibattimentale induca a ravvisare, da un lato, gli estremi di un chiaro comportamento prevaricatore del in spregio dei diritti del lavoratore, e, dall'altro, che il potere di autodeterminazione della dipendente sia stato seriamente compromesso dalla minaccia, anche se per ipotesi larvata, ma non per questo meno grave e immanente, di avvalersi di siffatta situazione.

I rilievi difensivi, secondo cui la dipendente era libera di scegliere se aderire o meno alle condizioni offerte dall'imputato , ovvero proseguire normalmente nella propria attività, non hanno pregio, posto che il termine "uscita condivisa" rappresentava un mero eufemismo per indicare le condizioni unilateralmente decise dal datore di lavoro e, nel caso di specie, l'accettazione di un "larvato licenziamento" palesemente iniquo ed estorsivo, suggestivamente proposto attraverso una gratificazione economica a fronte dell'indotto timore, espresso oltre che dagli stessi fatti agevolmente desumibile, di un licenziamento disciplinare, se del caso in tronco, senza nemmeno, per ipotesi, il ristoro della indennità di preavviso.

Progetto non andato in porto molto probabilmente solo grazie all'appoggio morale e materiale che la p.o. ebbe a ricevere dai suoi familiari e dal compagno C , che ebbe a supportarla nello

 25

sviluppo della vicenda, assistendola (il teste ha riferito della condizione di forte avvilito e frustrazione della : ) sia nelle fasi immediatamente successive alla "riunione" all'esterno del negozio di via , sia in quelle successive, a partire dal contatto del giorno seguente, allorquando rimaneva presente alla telefonata col avvenuta in modalità viva voce, fino alla determinazione di rivolgersi all'A.G.

Sono, del resto, state già rilevate le significative circostanze verificatesi a seguito dell'incontro del 25 settembre e della denuncia-querela sporta il 5 ottobre 2012 dalla p.o..

Anche Cassazione - sezione II penale - sentenza 21 settembre-5 ottobre 2007, n.36642 ha evidenziato come uno strumento di per sé legittimo possa essere utilizzato per finalità differenti da quelle per le quali esso è predisposto, andando così ad integrare, oltre alle apparenze, una minaccia ingiusta nel senso descritto dall'art.629 Cp, perchè ingiusto è il fine cui la stessa tende.

Ribaltando l'impostazione della sentenza di primo grado, la Corte d'Appello, in quel caso specifico, aveva riformato la prima sentenza e conferito invece piena idoneità alla condotta degli imputati nel produrre le conseguenze di natura penale in contestazione, atteso che la minaccia ben si poteva ravvisare nel comportamento complessivamente considerato, dal quale riuscivano di certo ad emergere l'ingiustizia della pretesa, la natura soverchiatrice dei soggetti agenti e le condizioni ambientali sicuramente favorevoli per i datori di lavoro. Nella specie, la Corte territoriale aveva rifiutato quanto sostenuto dagli imputati a propria discolpa (e cioè che le pretese avanzate in sede penale dai lavoratori dipendenti potevano e dovevano trovare tutela dinnanzi al Giudice del lavoro), posto che, tra l'altro, due dipendenti in particolare, seppur usciti vittoriosi dalle relative cause di lavoro intentate contro i vertici aziendali, nulla erano riusciti ad ottenere dagli stessi.

Nel rigettare i ricorsi e condannare i ricorrenti in solido tra loro al pagamento delle spese processuali, la Suprema Corte ha inteso richiamare in primo luogo l'oggetto di tutela del reato di estorsione, precisando come esso si presenti in maniera bifronte, dato che la disposizione di cui all'art.629 Cp persegue allo stesso tempo l'interesse pubblico all'intangibilità del patrimonio e, nello

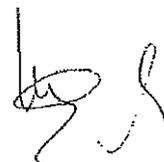


stesso tempo, quello della libertà di autodeterminazione di ciascun individuo.

L'evento finale dell'ingiusto profitto con altrui danno, previsto dalla norma, deriva infatti dalla stessa vittima del reato in conseguenza ad un contesto di costrizione fisica o morale esercitata nei suoi confronti dal soggetto attivo.

"Il potere di autodeterminazione della vittima non è completamente annullato, ma è, tuttavia, limitato in maniera considerevole: in altri termini, il soggetto passivo dell'estorsione è posto nell'alternativa di far conseguire all'agente il vantaggio economico voluto ovvero di subire un pregiudizio diretto ed immediato. In questa prospettiva [ prosegue la S.C. anche lo strumentale uso di mezzi leciti e di azioni astrattamente consentite può assumere un significato ricattatorio e genericamente estorsivo quando lo scopo mediato sia quello di coartare l'altrui volontà; in tal caso l'ingiustizia del proposito rende necessariamente ingiusta la minaccia di danno rivolta alla vittima e il male minacciato, giusto obiettivamente, diventa ingiusto per il fine cui è diretto (cfr. Cass. pen. sez. II, 17 ottobre 1973, n.877). Allo stesso modo la prospettazione di un male ingiusto può integrare il delitto di estorsione, pur quando si persegua un giusto profitto e il negozio concluso a seguito di essa si riveli addirittura vantaggioso per il soggetto destinatario della minaccia (cfr. Cass. pen. sez. II, 5 marzo-28 aprile 1992, n.1071). Ciò in quanto la nota pregnante del delitto di estorsione consiste nel mettere la persona minacciata in condizioni di tale soggezione e dipendenza da non consentirle, senza un apprezzabile sacrificio della sua autonomia decisionale, alternative meno drastiche di quelle alle quali la stessa si considera costretta (cfr. Cass. pen. sez. II, 7 novembre 2000, n.13043)".

Ecco allora i motivi per cui la minaccia rilevante ai fini della configurabilità del delitto di estorsione può manifestarsi in varie foggie, essere esplicita o larvata, scritta ovvero orale, determinata o indeterminata, ovvero addirittura assumere la connotazione di esortazione o di consiglio. Ciò che assume rilevanza in ogni caso, è l'intenzione perseguita dall'agente, diretta ad ottenere un profitto ingiusto con altrui danno, oltre all'idoneità



del mezzo impiegato per coartare la volontà e la capacità di autogoverno del soggetto passivo.

Va, dunque, affermata, al di là di ogni ragionevole dubbio, la penale responsabilità dell'imputato Roberto.

2. A diverse conclusioni deve, viceversa, pervenirsi in ordine alle due altre o imputate, L e C .  
 In effetti, l'unica condotta alle stesse ascrivibile è quella relativa alla partecipazione alla riunione del giorno 25 settembre 2012, alla quale erano state evidentemente invitate ad essere presenti dallo stesso imputato , soggetto loro sovraordinato nell'ambito dell'organigramma dell'azienda, rivestendo lo stesso il ruolo di responsabile per tutta la catena di negozi (cfr. verbale stenotipico del giorno 5.5.2016, esame imputato, pag. 5), la quello di capo area presso la . S.p.A., la quello di responsabile dello store di via in .  
 Proprio la posizione subordinata della e della già di per sé rende evidente come le stesse non avrebbero potuto sottrarsi all'invito a partecipare proveniente dal .  
 Ma v'è in realtà di più.

Tale partecipazione, perveramente, non è emersa dalla compiuta istruttoria dibattimentale essere stata connotata da alcuna forma di intervento attivo alla discussione.

Alcun dato od elemento indiziario consente, infatti, di ritenere un preventivo accordo delle medesime col in ordine alla condotta da seguire, ovvero a quella che è stata definita la proposta di uscita consensuale dall'azienda della ; e, d'altro canto, ciò non avrebbe potuto essere in considerazione del loro ruolo meramente gestionale e di controllo in ambito aziendale, circoscritto ad una determinata area geografica, ovvero addirittura ad un singolo esercizio (per la ), laddove, viceversa, il solo che vantava competenze sull'intera catena a livello nazionale.

È stato, oltretutto, lo stesso a riferire dei suoi rapporti diretti con i vertici aziendali, il dottor , direttore commerciale, il dottor , direttore del personale, la dottoressa , altro dirigente Spa (cfr. l'esame dalla stessa reso all'udienza del 10.3.2016, verbale stenotipico pagg.

21/54) con la quale si confrontava quotidianamente, nonché a riferire di aver ricevuto direttamente dai predetti vertici aziendali una sorta di mandato esplorativo al fine di verificare la problematica ed eventualmente prospettare, attraverso la quantizzazione di un'offerta economica, l'ipotesi di fuoriuscita condivisa della dipendente (cfr. esame , verbale stenotipico del 5.5.2016, pagg. 7/13).

La partecipazione silente alla riunione è, del resto, da considerarsi pacificamente dato neutro per costante interpretazione giurisprudenziale.

Nè paiono in grado di far pervenire a conclusioni differenti le estremamente generiche dichiarazioni rese dalla parte offesa nel corso del suo esame, laddove la stessa ha riferito che le due odierne imputate in modo non meglio precisato "annuivano" alle parole del (cfr. esame p.o. in data 10.9.2015, verbale stenotipico pag. 32).

Va, conseguentemente, senz'altro pronunciata sentenza assolutoria con formula piena nei confronti delle imputate L e C: per non aver commesso il fatto.

### 3. IL TRATTAMENTO SANZIONATORIO.

In ordine alla posizione di R, , per la quale è intervenuta condanna si determina il seguente trattamento sanzionatorio.

Esclusa l'aggravante contestata del concorso delle persone riunite per effetto dell'assoluzione pronunciata delle due coimputate e e ritenuta l'ipotesi di cui al 1^ comma dell'art. 629 cp, possono senz'altro essere riconosciute all'imputato le attenuanti generiche, tenuto conto della limitata portata e della natura della forma di intimidazione, nonché dell'assoluta incensuratezza dell'imputato, che ha lealmente e personalmente partecipato al processo, accettando di sottoporsi ad esame e riferendo - pur nella legittima contestazione degli addebiti - lealmente anche su circostanze significative. In uno, dunque, tenuto conto, del suo corretto comportamento processuale.

Quanto alla pena, valutati i criteri direttivi offerti dall'art. 133 c.p., tenuto conto, in particolare, delle circostanze in cui è

maturato l'illecito, dei motivi che lo hanno determinato e del carattere del reo, del tutto immune da precedenti, dell'intensità del dolo, nonché del livello di disvalore sociale della condotta, stimasi equo irrogare la pena complessiva di anni uno mesi due di reclusione ed euro 600,00 di multa, così determinata: p.b. per l'ipotesi tentata in riferimento al 1 comma dell'art. 629 cp, anni uno mesi nove di reclusione ed euro 900,00, ridotta per effetto delle concesse attenuanti generiche alla pena irrogata.

Segue per legge il pagamento delle spese processuali.

La entità della pena irrogata e la positiva prognosi rispetto alla commissione di ulteriori reati, che si desume dalle circostanze tutte dei fatti, dai positivi dati in ordine a carattere, condizioni di vita personale, familiare e sociale del reo, nonché dall'incensuratezza assoluta dell'imputato, integrano i presupposti per la sospensione condizionale della pena principale.

#### 4. Le Statuizioni civili

In ordine alla pronuncia civile, questo Tribunale, visti gli artt. 538 e ss c.p.p. e considerata la condanna intervenuta nei confronti dell'imputato nonché i connessi danni morali subiti dalla costituita parte civile G, condanna il predetto al relativo risarcimento dei danni, da liquidarsi in separata sede. Non è stata formulata alcuna richiesta di provvisionale, donde, al di là della mancanza dei presupposti, il n.l.p. sul punto.

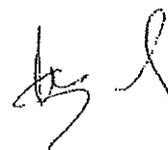
Condanna, poi, l'imputato al pagamento delle spese di lite in favore della costituita parte civile, che si liquidano nella misura complessiva di Euro 2.200,00 (euro duemiladuecento/00) per onorario, oltre spese generali forfettizzate, I.V.A. e C.P.A..

5. Letto l'art. 544 comma 3° c.p.p, si indica in giorni 45 il termine per il deposito della motivazione della sentenza, alla luce della complessità della motivazione e della estrema articolazione dell'istruttoria svolta.

P.Q.M.

Letti gli artt. 533-535 c.p.p. dichiara

R responsabile



del reato ascritto, ritenuto il primo comma dell'art. 629 c.p., concesse le attenuanti generiche, lo condanna alla pena di anni uno e mesi due di reclusione ed euro seicento di multa oltre al pagamento delle spese processuali.

Pena principale sospesa.

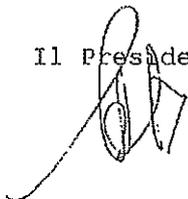
Letto l'art. 530 c.p.p. assolve L e C dal reato ascritto per non aver commesso il fatto.

Letti gli artt. 538 e ss c.p.p. condanna R al risarcimento del danno a favore della parte civile da liquidarsi in separata sede, nonché alla refusione delle spese processuali da essa sostenute che liquida in euro 2.200,00 per onorario, I.V.A. e C.P.A., oltre spese generali.

Indica in giorni 45 il termine per il deposito della sentenza.

Napoli 1.12.2016.

Il Presidente



Il Giudice estensore

