

Azienda USL Toscana Centro

Stress lavoro correlato e “mobbing”: aspetti giuridici

Paolo Del Guerra

**Direttore UF Vigilanza e controllo erogazione
prestazioni sanitarie strutture sanitarie e sociali**



Bologna, 13 novembre 2018

*“Ma s' io avessi previsto tutto questo,
dati causa e pretesto,
le attuali conclusioni...”*



Come interpretare i fenomeni dello SLC e del mobbing?

- **Livello dell'organizzazione**
- **Livello individuale**

Duplicità di approccio scientifico

- **Sociologia:** più spesso focus su organizzazione
 - Importanti “ruolo” e “relazioni” più dell'individuo
 - “Benessere organizzativo” (tema parallelo a SLC, ma non coincidente)
- **Psicologia:** più spesso focus su individuo
 - Focus su percezione e aspettative
 - cfr. “qualità percepita” / “qualità attesa”
- **Non necessariamente** “soggettivo” vs. “oggettivo”

Duplicità di approccio scientifico

Come termine medio appare talvolta il “gruppo”

- Pratiche comuni
- **Relazioni:** consenso (anche informale), supporto, prestigio; oggi risvolti “*social*”...
 - *Assunto esplicito o implicito è che dal gruppo emergano in modo non prevedibile caratteristiche o proprietà (“positive” o “negative”) non presenti (o non valutabili) nei singoli o nell'organizzazione nel suo complesso*
 - *Nozione diversa dal “gruppo omogeneo” (vedi valutazione SLC)*

Relazione con il processo penale

- Ad oggi **solo indiretta** (in termini di **modelli ermeneutici**: lo stress ed il mobbing sono tali)
- Vedremo che:
 - a) *la lettura penalistica dei fatti segue criteri autonomi;*
 - b) *la maturazione dei principi giurisprudenziali ha tempi tendenzialmente lunghi;*
 - c) *anche sul punto in apparenza meno controverso (art. 590 c.p.) non mancano incertezze.*

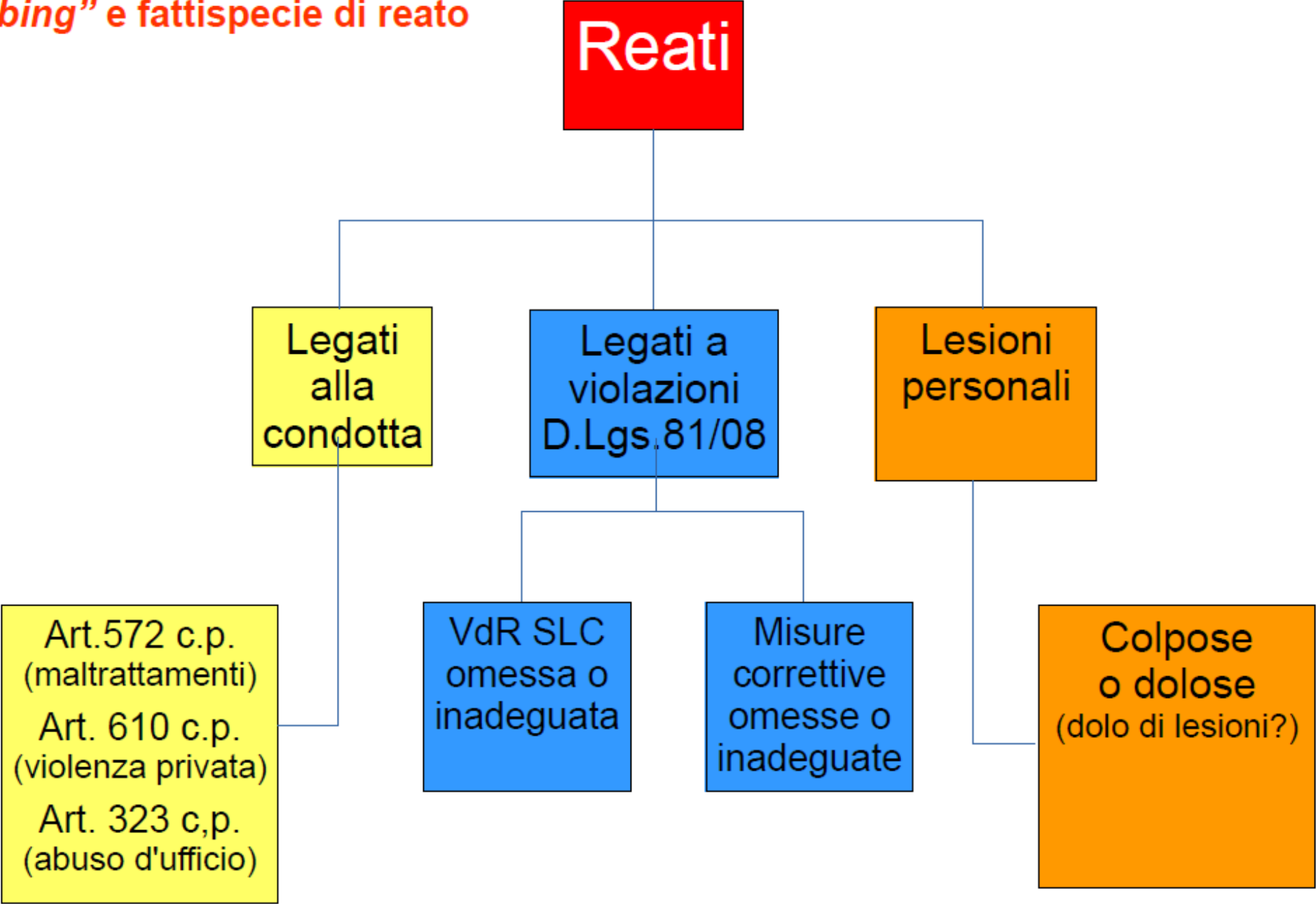
Relazione con il processo penale

- Questi elementi relativi all'organizzazione e all'individuo sono però **utili alla comprensione dei fatti** (criteri ermeneutici, “leggi di copertura”)

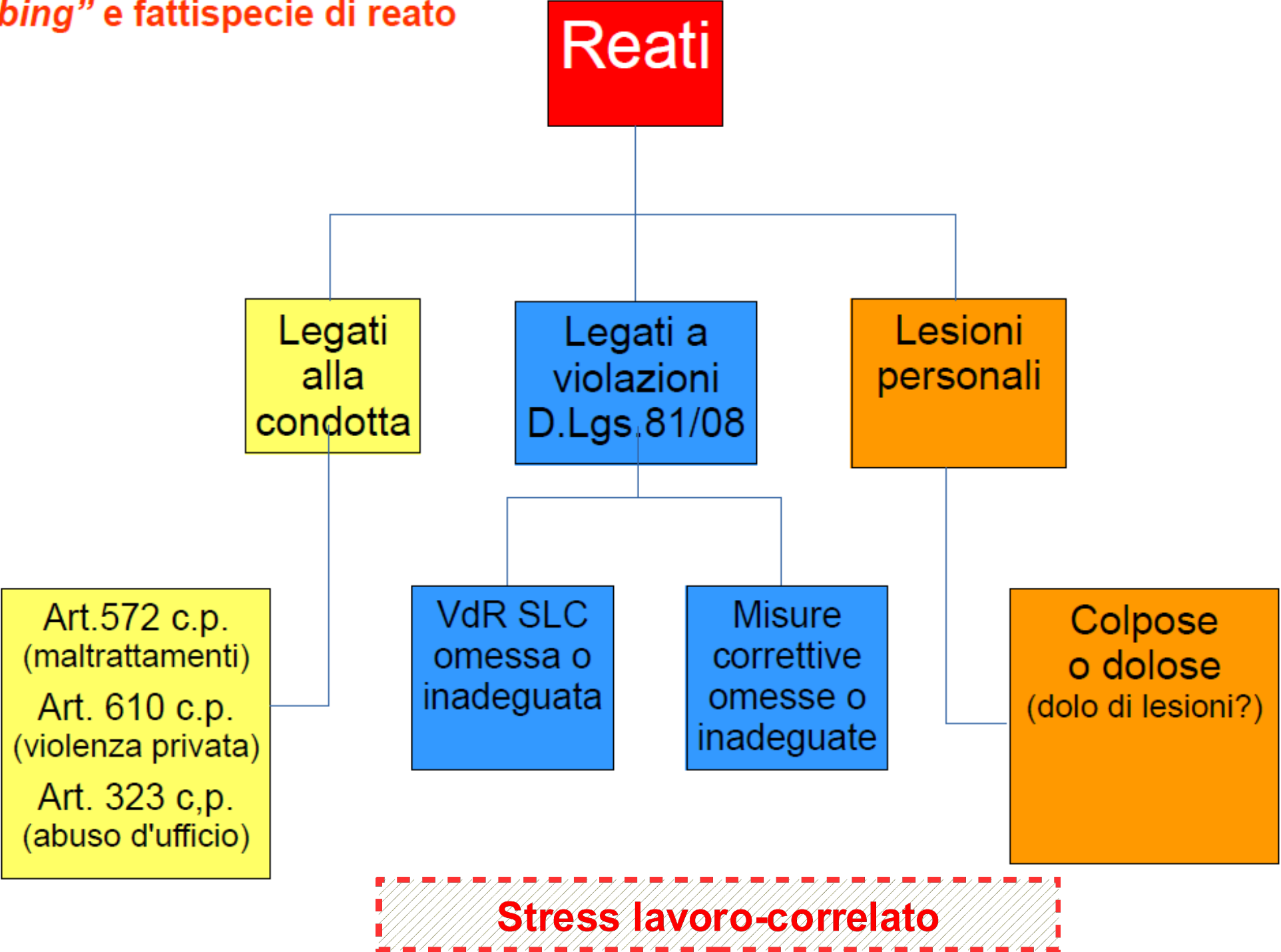
Principi di giurisprudenza penale

**Stress e mobbing
Le condotte sanzionate
I principali reati contestati
Le difficoltà della concezione penalistica**

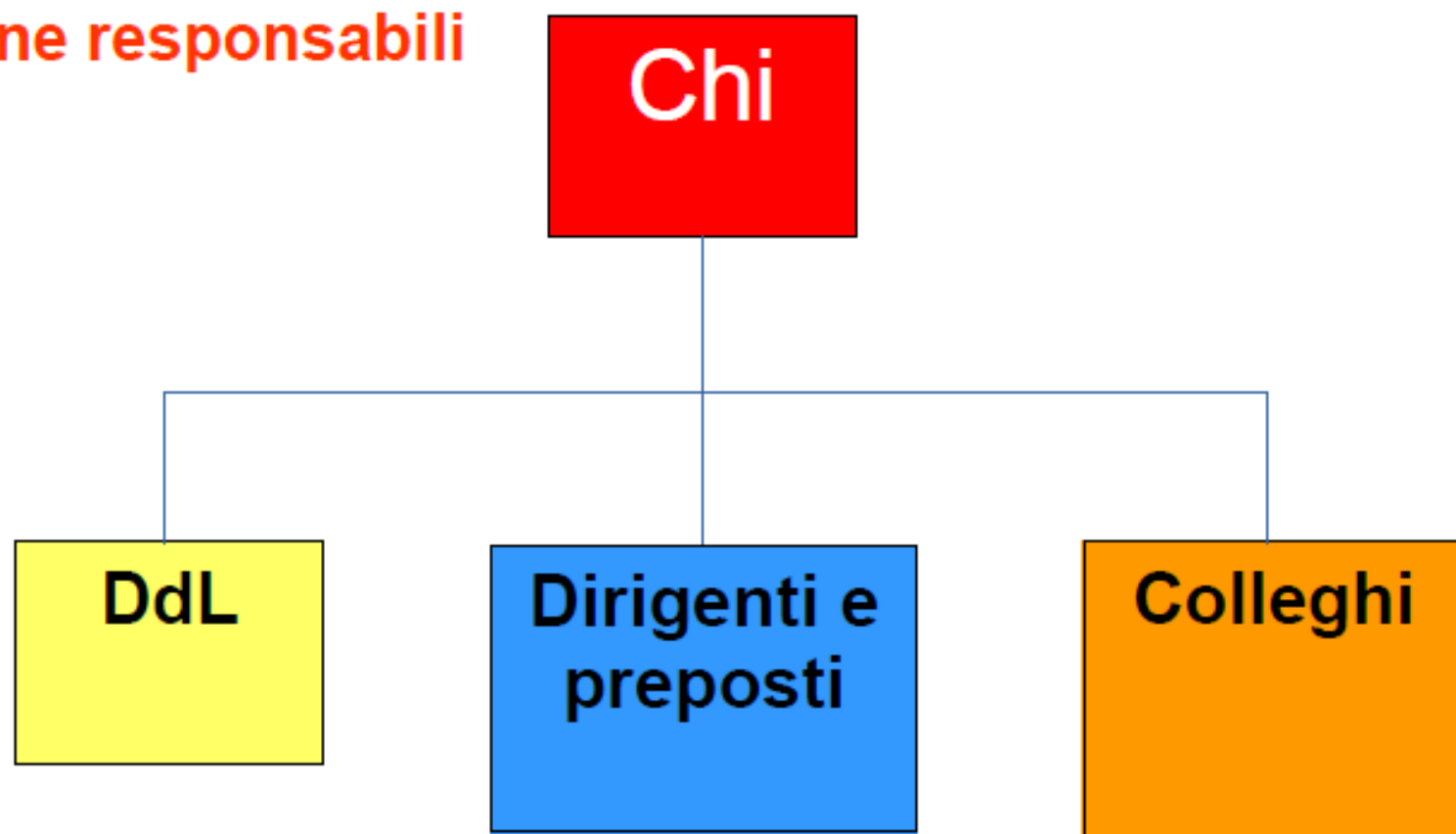
“Mobbing” e fattispecie di reato



“Mobbing” e fattispecie di reato



“Mobbing” e persone responsabili



Fattispecie del mobbing

- **Non** è riconducibile al fenomeno dello SLC, anche se sono molti i punti di contatto
 - **Peculiarità** del mobbing
 - comportamento **intenzionale**
 - “*non esiste mobbing colposo*”
 - “*Non esiste mobbing se non sono presenti sia un obiettivo politico che un obiettivo conflittuale*” (H. Ege *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*; FrancoAngeli, 2002; p.58)
 - attacchi alla personalità del lavoratore nella sfera lavorativa e/o nella sfera personale

Fattispecie giuridica di mobbing

Cass., sez.Lavoro, 15.5.15, n.10037 enuclea 7 elementi

- vessazioni sul luogo di lavoro;
- contrasti, mortificazioni, o altro, per un “congruo periodo”;
- molteplicità e reiterazione di atti;
- attacchi alla possibilità di comunicare, isolamento sistematico, cambio mansioni, attacchi alla reputazione, violenze o minacce;
- dislivello tra gli antagonisti (inferiorità manifesta parte ricorrente);
- conseguenze sulla salute che determinano sintomi psicosomatici, errori e abusi, peggioramento della salute, con esito di esclusione dal mondo del lavoro;
- intento persecutorio ovvero premeditazione.

Fattispecie giuridica di mobbing

Cass., sez.Lav., 15.5.15, n.10037

- Definizione acquisita (o quasi) in ambito **civilistico**
 - *Le sentenze penali talvolta recuperano spunti definitivi dalle sentenze civili*

Problemi della tutela penale

Quale reato “previsto e punito”?

- Elemento “**intenzionale**”
 - Condotta = “disegno” aggressivo verso la persona
 - Si tratterebbe di una sorta di **norma “in bianco”** (difficoltà a tipizzare la condotta: qui si sono arestate numerose proposte legislative; analogie preoccupanti con le norme “*anti-discriminazione*”).
 - **Ad oggi questa fattispecie non è presente nell’ordinamento penale**
 - Un eventuale “adattamento analogico” contrasterebbe con il principio di **tassatività e determinatezza della fattispecie penale** (art. 25, c.1, Cost.; art.1 c.p.).

Problemi della tutela penale

Quale reato “previsto e punito”?

- Elemento “**oggettivo**” (la condotta concreta con le sue conseguenze)
 - Aspetto privilegiato dal diritto del lavoro
 - ...dove si discute però di risarcimento del danno (sempre da dimostrare) e/o reintegro
- ➔ **Integrazione di reati già presenti nel c.p.**

Problemi della tutela penale

Inoltre, mobbing come...

- “**movente**”
 - ...cioè il **fine perseguito** con la condotta
- “**aggravante**”
 - **motivi abietti o futili** (art.61 c.p.)
 - Azioni che destano ripugnanza nell'«uomo medio»
 - Evidente sproporzione tra movente e azioni

Problemi della tutela penale

Mobbing come...

- **Conseguenze sulla salute (lesioni colpose o dolose)**
 - Commentatori: causare una malattia difficilmente rappresenta l'**obiettivo** di un *mobber*, quanto un **risultato** della sua condotta
 - ...anche quando sia possibile rappresentarsi un effetto avverso sulla salute, questo è voluto?
 - *Non si devono confondere i due piani (condotta illecita e danno alla salute), che sono soggetti ad allegazione e prova separata anche in ambito civile* (così dopo Cass., sez.lav., 29.9.05, n.19053).

Problemi della tutela penale

Mobbing come...

- **Conseguenze sulla salute**
 - *In lingua italiana, la diagnosi di una patologia **compatibile** con mobbing o stress **non può essere prova** del fatto-mobbing o di condizioni stressanti, sotto pena di un ragionamento circolare.*

Problemi della tutela penale

Stress vs. mobbing

- **Cos'è lo stress**
 - Un fenomeno biologico nel lavoratore (risposta)
 - Possono avere rilevanza:
 - le cause, se integrano un illecito civile o penale;
 - le conseguenze sulla salute (malattia).
- **Cos'è il mobbing**
 - Condotta “intenzionale” (DdL o altri):
 - (ma qual è il ruolo della “vittima”?)

Cass., sez.V pen., “Il mobbing non è reato”

“L'accusa dedotta nell'attuale procedimento è di lesioni personali volontarie gravi in ragione dell'indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica, in sostanza un comportamento riconducibile, come si esprimono le parti, nella condotta di mobbing.

Il giudice ha reso sentenza liberatoria sostanzialmente ritenendo

“insostenibile” la tesi... della riconducibilità alla nozione di lesione della mera alterazione del tono dell'umore attesa la natura transeunte ed assai comune e la difficoltà di individuare un atto a cui collegare eziologicamente la malattia...

La condotta di 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 (ciò che, per implicito, significa evidentemente assumere l'astratta rilevanza penale del fenomeno in predicato) convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima, sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro”.

Cass., sez.V pen., 29.8.07, n.33624

“Il mobbing non è reato”

“Pertanto la prova della relativa responsabilità "deve essere verificata, procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi che può essere dimostrata per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa..." (cfr. ...Sez.L, n.4447/06...).

2) E' approdo giurisprudenziale di questa Corte che la figura di reato maggiormente prossima... è quella descritta dall'art.572 c.p...

Ove si accolga siffatta lettura, risulta evidente che, soltanto per l' ipotesi dell'aggravante specifica della citata disposizione, si richieda l' individuazione della conseguenza patologica riconducibile agli atti illeciti.

Giurisprudenza penale al 30.09.18

N.**27** sentenze (fonte: www.olympus.uniurb.it)

- Art.572 c.p.: maltrattamenti
- Art.323 c.p.: abuso d'ufficio
- Art.610 c.p.: violenza privata
- Art.629 c.p.: estorsione
- Art.594 c.p.: ingiuria
- Art.595 c.p.: diffamazione
- Tema della “malattia” affrontato quasi solo incidentalmente (o come art.590 c.p. o come fatto collegato alla singola fattispecie)

Art.610: VI sez. pen., 21.9.06, n. 31413

Mobbing - Bossing - Nozione - Disegno vessatorio atto a destabilizzare l'equilibrio psicofisico del lavoratore – Proposta di declassamento per ristrutturazione aziendale - Indisponibilità dei lavoratori – Loro confinamento - Condizione di assoluta inerzia in ambiente degradato - Pericolo di definitivo allontanamento dal contesto produttivo senza accettazione della novazione contrattuale peggiorativa - Sussiste

“Può esservi condotta molesta e vessatoria o, comunque mobbing anche in presenza di atti di per sé legittimi e che, simmetricamente, non ogni demansionamento così come non ogni altro atto illegittimo dà luogo, a cascata, a mobbing. Affinché ciò avvenga, è necessario che quell'atto emerga come l'espressione, o meglio come uno dei tasselli, di un composito disegno vessatorio. In definitiva, ... occorre che diverse condotte, alcune o tutte di per sé legittime, si ricompongano in un unicum, essendo complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore. Ciò non toglie, ovviamente, che tali condotte, esaminate separatamente e distintamente, possano essere illegittime e anche integrare fattispecie di reato.

“...tutti i lavoratori avevano ...preso coscienza del fatto che la loro destinazione non era affatto temporanea e che la stessa poteva essere rimossa solo con la accettazione della novazione... prospettata...”, che “rappresentava una minaccia per l'allontanamento dal mondo reale del lavoro che comportava e per le sue caratteristiche di anticamera del licenziamento, ...posto che erano rientrati nel ciclo produttivo soltanto coloro che avevano accettato la novazione. Nei fatti si era trattato di una collocazione sine die, in quanto i dipendenti avrebbero lasciato la palazzina solo se accettavano le condizioni del datore di lavoro”.

Art.572: V sez. pen., 29.8.07, n. 33624

Responsabilità di un preside per condotte riconducibili a mobbing - "Con la nozione (delineatasi nella esperienza giudiziale giuslavoristica) di mobbing si individua la fattispecie relativa ad una condotta che si protragga nel tempo con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore, onde configurare una vera e propria condotta persecutoria posta in essere dal preposto sul luogo di lavoro" - Non sussiste

"La difficoltà di inquadrare la fattispecie in una precisa figura incriminatrice, mancando in seno al c.p. questa tipicizzazione, deriva... dalla erronea contestazione del reato da parte del P.M. Infatti, l'atto di incolpazione è assolutamente incapace di descrivere i tratti dell'azione censurata. La condotta di 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 ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro. Pertanto la prova della relativa responsabilità "deve essere verificata, procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi che può essere dimostrata per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa..."

2) E' approdo giurisprudenziale di questa Corte che *la figura di reato maggiormente prossima... è quella descritta dall'art. 572 c.p.*, commessa da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione: si richiama, in tal senso, per una situazione di fatto giuridicamente paragonabile - in linea astratta - alla presente Cass., sez.6^a, 22.1.2001. Ove si accolga siffatta lettura, risulta evidente che, soltanto per l'ipotesi dell'aggravante specifica della citata disposizione, si richieda la individuazione della conseguenza patologica riconducibile agli atti illeciti.

3) Se questa è la premessa..., **non è dato vedere** - nella contestazione formulata dalla pubblica accusa... – **quale azione possa ritenersi illecita e causativa della malattia.**

Art.629: Il sez. pen., 5.10.07, n. 36642

Responsabilità per estorsione aggravata e continuata di 3 datori di lavoro che avevano attuato comportamenti estorsivi nei confronti di lavoratrici dipendenti, costringendole ad accettare trattamenti retributivi deteriori e non corrispondenti alle prestazioni effettuate e, in genere, condizioni di lavoro contrarie alle leggi e ai CCNL, approfittando della situazione di mercato in cui la domanda di lavoro era di gran lunga superiore all'offerta e, quindi, ponendo le dipendenti in una situazione di condizionamento morale, in cui ribellarsi alle condizioni vessatorie equivaleva a perdere il posto di lavoro - Sussiste.

"Questa Corte è costante nel ritenere che un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione da parte di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore lavorative, non esclude... la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia, in quanto 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, e idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato ad assicurarsi comunque una possibilità di lavoro, altrimenti esclusa per le generali condizioni ambientali o per le specifiche caratteristiche di un particolare settore di impiego della manodopera..."

Art.629: Il sez. pen., 5.10.07, n. 36642

“...la circostanza che le dipendenti potessero agire innanzi al Giudice del lavoro non esclude, ma anzi conferma l'ingiustizia della pretesa; mentre il fatto che il (...) sia rimasto inadempiente alle obbligazioni di pagamento accertate nel processo del lavoro, attiene all'aspetto risarcitorio e/o ripristinatorio...”

*Non si tratta... di evocare (per dirla con il ricorrente) "la prigionia per debiti", ritenendosi inconferenti... le ragioni del mancato pagamento, quanto, piuttosto, di rimarcare che **l'elemento oggettivo dell'estorsione**, nella duplice valenza sopra precisata, **è integrato dal fatto stesso del condizionamento della volontà delle dipendenti**, particolarmente interessate ad assicurarsi una possibilità lavorativa altrimenti esclusa.”*

Art.323: VI sez. pen., 4.11.07, n. 40891

Responsabilità di un sindaco per aver abusato della qualifica e dell'ufficio mettendo in atto il demansionamento di una dipendente comunale (da ragioniere a ausiliario del traffico) - Sussiste.

"La reiterata condotta... a destinare persistentemente la(...), piuttosto che altri..., a svolgere le mansioni di ausiliario del traffico, appaiono costituire il suggello di una serie di elementi caratterizzanti quel fenomeno sociale noto come mobbing...: comportamenti tesi, nella fattispecie, a dequalificare professionalmente la parte lesa, tali da concretare oltre che il reato di abuso d'ufficio... altresì, l'illecito di cui all'art.2043 c.c., essendo derivata, quale ulteriore conseguenza di detti comportamenti "mobbizzanti"..., una seria patologia neuro-psichiatrica..., in una con la lesione dell'interesse legittimo in sé considerato,... al bene della vita, che risulta meritevole di protezione, con conseguente risarcibilità del danno".

"Per escludere il dolo sotto il profilo dell'intenzionalità, occorre ritenere, con ragionevole certezza, che l'agente si proponga il raggiungimento di un fine pubblico, proprio del suo ufficio".

Il che non era ravvisabile nei fatti di causa.

Artt.590-594-612: IV sez. pen., 10.06.09, n.29323

Responsabilità del dirigente di una Pretura condannato per imputazioni, unificate per concorso formale, di cui agli artt. 594 e 612 c.p., art. 81 cpv., e art. 590 c.p., per avere minacciato (...), averne offeso l'onore ed il decoro e per avere cagionato, per colpa, "con atteggiamento quotidiano violento, aggressivo, alimentato da intemperanze, gesti di violenza e prevaricazione", "stato ansioso depressivo, con tachicardia in stress emotivo" – sussiste

“Appare di intuitiva evidenza che, sotto il profilo della prevedibilità, quel comportamento addebitato potesse sfociare nelle conseguenze lesive lamentate, secondo il parametro di apprezzamento riferibile all'uomo medio, cioè ad un qualsiasi soggetto che, dotato di comuni poteri percettivi e valutativi, intenda doverosamente prefigurarsi la gamma delle possibili conseguenze del suo agire e sia, perciò, indotto ad attivare i suoi conseguenti poteri inibitori... la integrativa sentenza di prime cure, dopo aver rilevato che "per la valutazione della colpa generica non può utilizzarsi un parametro esclusivamente personalistico" e "la prevedibilità va riferita al tipo di eventi che si tratta di prevenire mediante l'osservanza di date regole cautelari, valide per la generalità dei soggetti", aveva pure annotato che "è comune esperienza che una condotta imprudente... come quella tenuta dal (...) provoca, nella normalità dei casi, effetti quali quelli sopportati dalla parte offesa: è il perito... che lo conferma".

Artt.572 e 590: IV sez. pen., 26.06.09, n.26594

Responsabilità per maltrattamenti da parte del D.G. di una spa mediante sistematici comportamenti ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesivi della dignità personale, tanto da procurare lesioni gravi e gravissime (art.590 c.p.). Non sussiste.

"I Giudici di merito... evidenziano che la (...) aveva certamente vissuto... una situazione di forte conflittualità, che aveva determinato contrasti con altri colleghi di lavoro, con dirigenti e solo marginalmente o indirettamente col direttore generale... Al di là di ogni considerazione circa la riferibilità soggettiva all'imputato degli episodi... e la ravvisabilità dell'elemento soggettivo del reato ipotizzato, il dato acquisito è che la Pa... era stata destinataria, nel clima esasperato delle tensioni verificatesi nel citato contesto lavorativo, di ripetute censure ad opera dei suoi superiori, percepite da lei come penalizzanti per la propria professionalità e mortificanti della sua dignità di persona. Tale situazione può essere, in astratto, ricondotta nel cd.mobbing..."

Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali... la via penale non appare praticabile. E' certamente percorribile invece... la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro. La responsabilità datoriale ha natura contrattuale ex art.2087 c.c., norma questa in stretto collegamento con quelle costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art.32) e del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana nell'esplicazione dell' iniziativa economica (art.41). Il legittimo esercizio del potere imprenditoriale, infatti, deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità di tali diritti...

Il mobbing è solo vagamente assimilabile alla previsione di cui all'art.572 c.p., ma di questa non condivide tout court, quasi per automatismo, tutti gli elementi tipici... Tale connotazione deve escludersi nel caso in esame, considerato che... era inserita in una realtà aziendale complessa (...centinaia di dipendenti), la cui articolata organizzazione (v'erano i cd. "quadri intermedi") non implicava una stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente, sì da determinare una comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare, e inevitabilmente marginalizzava i rapporti intersoggettivi, nel senso che non ne esaltava quell' aspetto personalistico connesso alla "supremazia-soggezione" tra soggetti operanti su piani diversi.

Art.572: VI sez. pen., 13.01.11, n.685

Responsabilità di un caposquadra per avere sottoposto l'operaia (...), per ragioni di salute esonerata da determinate mansioni, a trattamenti umilianti, degradanti e vessatori, imponendole ritmi non sostenibili, rivolgendole frasi offensive e minacciando di trasferirla, ove non avesse eseguito i suoi ordini. Non sussiste.

*"Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. mobbing) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente nel caso in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente o... il preposto e il lavoratore... assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita..., dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole... in quello che ricopre la posizione di **supremazia** (cfr. Sez.VI 6/2/09 n.26594, che fa esemplificativamente riferimento al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia... o...tra il maestro d' arte e l'apprendista)... **Nulla di ciò è dato riscontrare nella condotta contestata... - in astratto - riconducibile nel c.d mobbing... Nel nostro codice penale... non v'è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare tale pratica persecutoria... Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti, pertanto, la via penale non appare praticabile... E' certamente percorribile, invece, la strada del procedimento civile"**.*

Art.368 e 595: IV sez. pen., 28.03.11, n.12462

Responsabilità di... perché con un esposto, pur sapendola innocente, incolpava la direttrice... di aver commesso a suo danno il reato di cui all'art.323 c.p., e, ai sensi art.595, c.1 e 2, c.p., di averne offeso la reputazione con una successiva missiva con cui asseriva di essere costretto a rassegnare le dimissioni “a seguito delle continue, molteplici e gravi vessazioni e persecuzioni costituenti mobbing”, con l'aggravante dell' attribuzione di un fatto determinato. Esimenti: diritto di critica. Non sussiste.

"E' innegabile... che le due iniziative di denuncia rappresentassero momenti distinti di identica condotta reattiva a quanto il dipendente viveva come sistema di prevaricazione... Il primo giudice..., pur pervenendo a pronuncia di colpevolezza, aveva riconosciuto il vincolo della continuazione tra i due reati...

Sul piano meramente formale – prescindendo... dai profili sostanziali e contenutistici... – l'interessamento dei superiori gerarchici, piuttosto che l'immediato ricorso all'Autorità Giudiziaria competente, in sede penale o civile, costituiva espressione di apprezzabile senso di trasparenza e di rispetto istituzionale, non riuscendo ad intendersi a chi altri, se non ai superiori gerarchici della dirigente - a torto o a ragione accusata... - debba rivolgersi il dipendente...

Riconosciuta la non colpevolezza in ordine al reato di calunnia (N.B. in sede di appello), non avrebbe potuto negarsi... l'esimente del diritto di critica, quanto meno in forma putativa, evitando il grossolano errore giuridico consistente nel ritenere operante tale causa di giustificazione solo con riferimento ai fatti di reato consistenti nella diffamazione a mezzo stampa.... il diritto di critica è peculiare espressione del diritto costituzionale della libertà di manifestazione del pensiero, consacrata dall'art.21 della Costituzione”.

Art.572: VI sez. pen., 22.4.11, n. 16164

Maltrattamenti da parte dei superiori a carico di un dirigente medico ed una infermiera. Perseguibilità penale della condotta di mobbing in quanto tale. Non sussiste.

"...il reato... può integrarsi solo quando sussista un affidamento della parte lesa al potere disciplinare dell'autore dei fatti..., che può verificarsi anche in ambienti di lavoro, che siano però caratterizzati da una consuetudine di vita costante di natura parafamiliare, che crei nella parte offesa un rapporto di dipendenza ed affidamento simile a quello che si realizza nell'ambito indicato, con riconoscimento da parte di questa della soggezione al potere del dirigente, e realizzazione, per l'effetto, di una situazione di debolezza che impone una più pregante tutela....

nulla di quanto evocato può essere riscontrato, vertendosi in tema di un rapporto gerarchico intercorrente tra dirigenti medici, nell'ambito del quale poteva sussistere esclusivamente la consapevole sottoposizione al potere dispositivo ed organizzativo del superiore, non l'affidamento richiamato, ed in relazione ai cui soprusi ben poteva immaginarsi la legittima reazione, sul piano amministrativo e civile,... in assenza di alcuna spinta affettiva o di subordinazione materiale, o psicologica.

Del pari priva di contraddizione è la conclusione... sulla qualificabilità delle condotte lamentate come inquadrabili nel cd mobbing, quale violazione di specifici obblighi di natura contrattuale, derivanti da principi costituzionali (art.2087 c.c., artt.32 e 41 Cost.), e suscettibile di produrre in favore del lavoratore esclusivamente il diritto al risarcimento, poiché... risulta costantemente affermata in diritto l'autonomia riconosciuta nel nostro ordinamento alle due figure giuridiche evocate, non essendosi ancora giunti a sanzionare penalmente le condotte persecutorie realizzate dal datore di lavoro, prive dei connotati sopra indicati.

Art.609-bis: VI sez. pen., 4.10.11, n. 35873

Responsabilità dell'a.d. di una srl per violenza sessuale, perché costringeva (...) a subire atti sessuali, con violenza consistita nell'agire contro la sua volontà, dinanzi ai ripetuti dinieghi ed alla richiesta di essere lasciata lavorare. Non configurabilità di rivendicazioni per atti aziendali con riflessi negativi sulla persona offesa. Sussiste.

"...la attendibilità intrinseca delle dichiarazioni della persona offesa è stata analizzata soprattutto in riferimento al contegno tenuto... immediatamente dopo l'episodio, ritenuto compatibile con il contesto ambientale e la non particolare invasività degli atti compiuti. I giudici di merito hanno ritenuto che l'autenticità del narrato non poteva... essere posta in discussione da circostanze... estranee, quali il fatto che la persona offesa partecipasse ad uno scambio di e-mail tra colleghi, con battute anche a sfondo sessuale (il cd. "circo"), costituendo tale partecipazione un mero momento ricreativo. Quanto all'esclusione di possibili finalità di rivendicazione lavorativa o vendetta, correlata alla ristrutturazione aziendale, adombrate dalla difesa, i giudici hanno motivatamente escluso un movente di vendetta o malanimo, in quanto non erano stati raccolti elementi di prova circa il fatto che la (...) fosse a conoscenza del piano di ristrutturazione che avrebbe poi previsto anche l'eliminazione della sua posizione aziendale".

Art.572: VI sez. pen., 22.11.11, n. 43100

Rapporti tra Sindaco e dipendente comunale non qualificabili come lavoro subordinato; non ricorre un nesso di supremazia-soggezione che esponga il soggetto più debole a situazioni assimilabili a quelle familiari. Non sussiste.

"...Perché ricorra tale reato, 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 soggezione; situazione tradizionalmente confinata nell'ambito familiare..., estesa... a rapporti educativi, di istruzione, di cura, di vigilanza, di custodia o a quelli che si instaurano nell'ambito di un rapporto di lavoro. Con particolare riferimento ai rapporti di lavoro, occorre che il soggetto agente versi... in una posizione di supremazia, che si traduca nell'esercizio di un potere direttivo o disciplinare, tale da rendere specularmente ipotizzabile una soggezione, anche di natura meramente psicologica, del soggetto passivo, riconducibile a un rapporto di natura para-familiare (Sez.6, n.16164 del 7/4/11; Sez.6, n.685 del 22/9/10; Sez.6, n.32366 del 20/5/09; Sez.3, n.27469 del 5/6/08; Sez.6, n.10090 del 22/1/01). Al di fuori di queste particolari situazioni..., non è configurabile il reato..., tanto che... per l'avvertita esigenza di dare una risposta penale..., sono state avviate iniziative legislative, non giunte però ancora a definizione. Nella situazione in esame, relativa ai rapporti tra il Sindaco, capo dell' amministrazione comunale, e un dipendente comunale, che non sono certamente qualificabili in termini di lavoro subordinato, non ricorre un nesso di supremazia-soggezione che esponga il soggetto più debole a situazioni assimilabili a quelle familiari..."

Art.572: VI sez. pen., 27.04.12, n.16094

Vice presidente della (...) condannato ex art.572 cp per aver maltrattato la dipendente R.A., invalida civile, portatrice di handicap, assumendo nei suoi confronti comportamenti offensivi, ostili e umilianti, facendola oggetto di disposizioni, pretestuosamente severe al solo fine di metterla in difficoltà, creandole una condizione di vita all'interno dell'ufficio di assoluto disagio, produttiva di ansia e di ripetuti malesseri. Non sussiste.

"le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione - c.d. mobbing - possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma carattere parafamiliare, in quanto caratterizzato da relazioni intense e 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".

Artt.594 e 612: V sez. pen., 28.01.13, n. 4245

Lavoratore (...) condannato per i reati di cui agli artt. 594 (ingiurie) e 612 (minacce) a danno di... , che lo avrebbe a sua volta sottoposto a mobbing. Sussiste minaccia.

"(...) avrebbe sottoposto (...) ad una vera e propria azione di mobbing, conclusasi poi con... aggressione verbale; ciò avrebbe provocato la reazione stizzita del ricorrente. Si sarebbe dovuto discutere allora della ingiustizia della pretesa azione di mobbing e della natura della cd aggressione verbale per verificare se tali condotte potessero giustificare l'insorgere di uno stato d'ira e, quindi, escludere la punibilità dell'ingiuria. Invece il tribunale... si è soffermato soltanto su una pretesa sproporzione tra la condotta... e la reazione ingiuriosa... laddove la proporzione è richiesta dalla giurisprudenza per ravvisare eventualmente la circostanza attenuante prevista dall'art.62, n.2, cp, ma non per le esimenti di cui all'art.599 cp. Le predette considerazioni impongono l'annullamento con rinvio... limitatamente al reato di ingiurie.

...per quanto riguarda la minaccia... le esimenti di cui all'art.599 cp non sono applicabili. La minaccia "ti spacco la faccia" ha una certa gravità, anche se correttamente non è stato contestato il capoverso del predetto art.612..., tenuto conto del contesto nel quale essa è stata pronunciata, perché è astrattamente tale da incutere timore. Il dolo richiesto... è generico ed è, quindi, irrilevante il fine specifico che il soggetto attivo intende perseguire nei confronti del soggetto passivo. Non può farsi riferimento alla giurisprudenza... in tema di minaccia condizionata diretta non già a coartare la libertà psichica del soggetto passivo, ma a prevenire una azione illecita dello stesso, perché ... si è trattato... di una reazione ad un atteggiamento... ritenuto illegittimo".

Art.572: VI sez. pen., 20.03.14, n.13088

Mobbing in azienda di dimensioni medio-grandi e maltrattamenti. Non sussiste.

Sulla ricostruzione "hanno inciso anche i risultati degli accertamenti.... compiuti dal medico della locale asl in ordine alle conseguenze patologiche patite dalle tre persone offese, essendo state, invece, giudicate irrilevanti le determinazioni cui era pervenuta l'autorità giudiziaria in una causa di lavoro... in quanto fondata sulla verifica, nell'ambito della specificità di quel rito, dell'esistenza del diverso illecito civile. Elementi di conoscenza alla luce dei quali poteva ritenersi acclarato che entrambi gli imputati... avevano posto in essere, ai danni delle elencate persone offese, una serie reiterata di comportamenti vessatori e persecutori, in un arco temporale di significativa durata, negativamente qualificati da un marcato atteggiamento discriminatorio, anche e soprattutto di natura sessista, che aveva causato nelle vittime quelle patologie psico-fisiche oggetto della verifica dibattimentale.

...non ogni fenomeno di mobbing - e cioè di comportamento vessatorio e discriminatorio - attuato nell'ambito di un ambiente lavorativo, integra gli estremi del delitto di maltrattamenti in famiglia, in quanto... è necessario che le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") si inquadrino in un rapporto tra il datore di lavoro ed il dipendente capace di assumere una natura para-familiare... il delitto de quo non è configurabile, anche in presenza di un chiaro fenomeno di mobbing lavorativo, laddove non siano riconoscibili quelle particolari caratteristiche... i cui interessi la norma incriminatrice de qua ha inteso proteggere".

Art.572: VI sez. pen., 20.03.14, n.13088

Mobbing in azienda di dimensioni medio-grandi e reato di maltrattamenti. Non sussiste.

...non ogni fenomeno di mobbing - e cioè di comportamento vessatorio e discriminatorio -..., integra gli estremi del delitto di maltrattamenti in famiglia, in quanto... è necessario che le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") si inquadrino in un rapporto tra il datore di lavoro ed il dipendente capace di assumere una natura para-familiare... il delitto de quo non è configurabile, anche in presenza di un chiaro fenomeno di mobbing lavorativo, laddove non siano riconoscibili quelle particolari caratteristiche... Alla luce di tale criterio di giudizio va rilevata la palese violazione di legge commessa con la sentenza gravata nella quale, a fronte dell'accertata esistenza di una realtà aziendale di non ridotte dimensioni, caratterizzata da uno stabilimento di notevole entità spaziale e dalla non contestata presenza di circa 50 dipendenti, anche sindacalizzati, la Corte... ha messo in risalto... la generica esistenza "di un ambito familiare ed estremamente confidenziale" di rapporto tra gli imputati e le persone offese, finalizzato esclusivamente ad ottenere un'obbediente esecuzione delle direttive impartite e ad evitare rivendiche contro pretese non gradite dai superiori e interferenze da parte delle organizzazioni sindacali, non potendo neppure condurre a differenti conclusioni la circostanza, sottolineata nel provvedimento gravato, che gli imputati angherissero quei dipendenti che "non volevano entrare a far parte della grande famiglia", poiché si trattava solamente di un espediente verbale usato dai predetti per poter "giustificare" le loro iniziative ovvero per potere più agevolmente vincere le resistenze delle loro vittime".

Art.572: VI sez. pen., 11.06.14, n.24642

C.d. spoils system in un comune. Il sindaco non è assimilabile ad un datore di lavoro. Non sussiste.

“I Giudici di merito hanno coerentemente ricavato l'esclusione dei caratteri dell'abitudine, della sistematicità e dell'intenzionalità persecutoria necessari ad integrare la presenza di comportamenti vessatori e mortificanti la dignità della persona ai fini della configurabilità della fattispecie... di cui all'art.572 cp ed hanno conseguentemente inquadrato le condotte... nell'ambito di scelte decisionali... di tipo strettamente fiduciario, ovvero dettate da logiche politiche assimilabili a pratiche di cd. spoils system, pur ritenendole criticabili e lesive della sfera morale della persona offesa, che le ha percepite come denigratorie della propria professionalità e dignità di funzionario amministrativo. Siffatta connotazione... deve escludersi..., considerato che la posizione lavorativa... è inquadrata all'interno di una dinamica relazionale complessa, la cui articolata disciplina è retta dalle norme del pubblico impiego, che ne delineano le forme di esercizio dei diritti e l'adempimento dei reciproci doveri, senza lasciare spazio all'instaurarsi di quella stretta ed intensa relazione diretta... che appare in grado di determinare forme di soggezione di una parte nei confronti dell'altra, ovvero una consuetudine o comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare. Né, peraltro, può ritenersi che il ruolo proprio del Sindaco, rispetto alle attribuzioni del funzionario di un Comune, sia assimilabile alla tipica posizione di un datore di lavoro...”.

Art.572 e 610: VI sez. pen., 27.11.14, n.49545

Dipendente di una struttura ospedaliera pubblica e mobbing. Maltrattamenti. Non sussiste.

“...il GIP... ha ritenuto non configurabili in concreto i maltrattamenti e la violenza privata (traduzione in termini penalistici del denunciato mobbing in ambiente lavorativo),... (perché) mancano gli indefettibili elementi costitutivi di entrambi i reati ipotizzati.

Ci si riferisce, in particolare, al carattere parafamiliare delle condizioni lavorative ai fini dell'integrazione del delitto di cui all'art.572 cp, ed agli elementi costitutivi della violenza o della minaccia ai fini della possibilità di ravvisare quello di cui all'art.610 cp.

...ancorché le dimensioni del presidio ospedaliero di... non siano certamente paragonabili a quello di un grande centro urbano, è tuttavia da escludere... che il carattere di struttura pubblica possa prevedere nel suo ambito forme di subordinazione lavorativa del tipo di quelle richiamate” in materia di maltrattamenti.

Artt.572 e 582-3: VI sez. pen., 23.12.14, n.53416

Mobbing: maltrattamenti e lesioni personali dolose. Rinvio.

“...il giudice di secondo grado ha rilevato che... non sussistono i presupposti per ravvisare un'ipotesi di c.d. mobbing suscumbibile nella fattispecie prevista dall'art.572 cp..., atteso che si tratta di un'azienda di 25 dipendenti, che il rapporto di lavoro si è sviluppato per ampio lasso temporale, che manca il requisito della personalizzazione dell'atteggiamento discriminatorio, trattandosi di "prassi costante" solitamente applicata a tutte le dipendenti in maternità, e che il comportamento posto in essere dalla persona offesa esclude in radice lo stato di soggezione, dal momento che ella si rivolgeva sia all'autorità giudiziaria, denunciando i datori di lavoro, sia ai mezzi di informazione. Con riguardo al reato di cui al capo B), la Corte ha posto in luce, per un verso, come la documentazione sanitaria... non evidenzi elementi chiari e sufficienti per ritenere che la patologia... sia compatibile con le caratteristiche di una violenza psicologica esercitata sul luogo di lavoro; per altro verso, come manchi la prova del dolo degli imputati di cagionare le lesioni personali in danno della persona offesa.

...la sussistenza... di un rapporto di natura para-familiare non può essere desunta dal dato - meramente quantitativo - costituito dal numero dei dipendenti..., dovendo essa piuttosto fondarsi sull'aspetto qualitativo, id est sulla natura dei rapporti intercorrenti tra datore di lavoro e lavoratore... Allo stesso modo, la para-familiarietà non può essere ritenuta insussistente... in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro si sia sviluppato per ampio lasso temporale.

Artt.572 e 582-3: VI sez. pen., 23.12.14, n.53416

Mobbing: maltrattamenti e lesioni personali dolose. Rinvio.

“Né... può essere esclusa dal fatto che l'atteggiamento discriminatorio non fosse riservato alla sola persona offesa, ma costituisse una "prassi costante"... si finirebbe invero per affermare che la replica dell' atteggiamento discriminatorio nei confronti di una categoria omogenea di lavoratori sia idonea di escludere in radice il crearsi di una situazione di subalternità e soggezione: come perspicuamente osservato dal ricorrente PG, tale circostanza, anziché essere considerata come indicativa di una particolare intensità del dolo... fungerebbe addirittura quale causa di non punibilità.

Parimenti illogico e... censurabile è l'ultimo passaggio..., laddove la Corte ha escluso la sussistenza della condizione di subordinazione in considerazione dei comportamenti posti in essere da (...) nel denunciare, all'Autorità giudiziaria, al sindacato ed ai media, il fatto di essere vittima di c.d. mobbing.

Artt.572 e 582-3: VI sez. pen., 23.12.14, n.53416

Mobbing: maltrattamenti e lesioni personali dolose. Rinvio.

“L'impianto argomentativo risulta viziato anche... nella parte in cui la Corte ha ritenuto non provato che gli imputati intendessero cagionare alla persona offesa lesioni o uno stato di malattia di natura psicofisica, valorizzando, per un verso, lo "stato di intensa tensione che si era creato fra le parti", per altro verso, la possibile convinzione degli imputati circa la legittimità dei provvedimenti disciplinari adottati... Con ciò omettendo di confrontarsi con il dato obbiettivo costituito dalla reiterazione per un ampio intervallo temporale delle condotte in ipotesi maltrattanti e, quindi, lesive, consistite - a tenor di contestazione - nel demansionamento, in condotte denigratorie ed ingiuriose, nella adozione di provvedimenti umilianti e ghettizzanti rispetto agli altri lavoratori nonché nella elevazione di ripetute e pretestuose contestazioni disciplinari sino al licenziamento per asserita, quanto inconsistente, "giusta causa".

...il reato di maltrattamenti... assorbe i delitti di percosse e minacce... ma non quello di lesioni, attesa la diversa obbiettività giuridica dei reati (Sez.6, n.13898 del 28/03/12).

Art.572: VI sez. pen., 29.09.15, n.45077

Natura parafamiliare del rapporto tra datore di lavoro e lavoratore in ufficio postale. Mobbing non punibile.

“Va... ribadita la perdurante validità dell'orientamento interpretativo... secondo cui il delitto di maltrattamenti... può trovare applicazione nei rapporti di tipo lavorativo solo a condizione che sussista il presupposto della parafamillarità...”

A dispetto della riaffermazione del principio dell'astratta configurabilità... nelle condizioni date e a conferma della frequente affermazione d'inapplicabilità nelle fattispecie considerate,... la figura di reato di cui all'art.572 cp non costituisce la tutela penale del c.d. mobbing lavorativo, il quale, ove dante luogo a condotte autonomamente punibili (ingiurie, diffamazione, minacce, percosse, lesioni personali, violenza privata, sequestro di persona, etc.), trova nelle corrispondenti figure di reato il relativo presidio.

Art.572: VI sez. pen., 4.11.15, n.44589

Mobbing - dipendente vessato da cognato e suocero, datori di lavoro. Sussiste.

“La vicenda... appare... connotata da aspetti... che abilitano all'utilizzo del termine 'para-familiare', come il più idoneo a definire la specificità dei rapporti instauratisi tra le parti... Quali che siano state le condizioni di lavoro iniziali..., (...) aveva avviato una relazione con..., figlia di (...) e sorella di (...) sfociata nel matrimonio... Paradossalmente rispetto all'ingresso nella famiglia..., le condizioni lavorative... erano non già migliorate bensì fin da subito peggiorate ed in particolare il trattamento riservato al lavoratore divenuto affine era risultato discriminatorio rispetto ai colleghi di lavoro, venendo (...) fatto segno di continui ed esagerati rimproveri, di pubblica denigrazione, di limitazioni nei permessi lavorativi e nelle pause-pranzo, di aggravamenti quanto all'inizio e alla durata dell'orario lavorativo, di ripetute iniziative disciplinari... le vicende dei rapporti coniugale, progressivamente deterioratosi..., hanno avuto immediato riscontro nella condizione lavorativa... La fattispecie appare connotata da un'inestricabile commistione tra aspetti di natura lavorativa e familiare, tale da implicare immediate ricadute delle vicende registratesi in una sfera nell'altra, a partire dal mutamento in senso peggiorativo delle condizioni di lavoro conseguente al matrimonio, per seguire con il deterioramento dei rapporti coniugali... e finire con l'ulteriore peggioramento... sfociato nel licenziamento a seguito della separazione dal coniuge e dell'estromissione dalla casa familiare. Si può... concludere che, pur non ricorrendo le condizioni formali... dell'impresa familiare di cui all'art.230-bis cc., il rapporto di lavoro imposto al (...) fosse di natura più che parafamiliare e... addirittura panfamiliare,... pienamente compatibile con la ritenuta applicabilità dell'art.572 cp”.

Art.572: VI sez. pen., 6.6.2016, n.23358

Comportamento aggressivo del datore di lavoro: il mobbing integra il delitto di maltrattamenti solo in caso di rapporto avente natura parafamiliare. Non sussiste.

“La Corte d'appello, a differenza del giudice di primo grado, ha ritenuto non configurabile nei confronti di... il delitto di maltrattamenti consistito nell'avere sottoposto (...) a continui comportamenti ostili, umilianti e ridicolizzanti, insultandolo e rimproverandolo e minacciandolo in caso di errori.

...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... 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.

Art.572: VI sez. pen., 2.12.16, n.51591

Studio di commercialista: condotte vessatorie del datore di lavoro. Sussiste delitto di maltrattamenti ex art. 572 c.p. - Non sussiste reato p.p. dall'art.571 c.p.

*"I Giudici del merito hanno ricostruito il contesto in fatto nei termini di uno studio commercialistico con pochi dipendenti, dove si verificano condotte sistematiche del titolare caratterizzate, oltre che da insulti minacce e ingiurie, pronunciati con assoluto disprezzo e tono di voce elevato, da lancio di oggetti ed imposizione di comportamenti gratuitamente prevaricanti, tali da incidere pesantemente sulle libertà personali e del tutto avulse dalle funzioni direttive/disciplinari..., poste in essere con piena consapevolezza (il dato non è mai in discussione nel processo), approfittando della situazione di debolezza del dipendente... e determinando documentata situazione di profondo disagio psichico... Poiché la riferita situazione ambientale è **sussumibile nel contesto lavorativo caratterizzato da** quella che per comodità espositiva è stata qualificata come **parafamiliarità**, intesa come sottoposizione di una persona all'autorità di altra in un contesto di prossimità permanente per le dimensioni e la natura del luogo di lavoro, di abitudini di vita proprie e fisiologiche alle comunità familiari per la stretta comunanza di vita, nonché di affidamento e fiducia del sottoposto (soggetto più debole) rispetto all'azione di chi ha ed esercita l'autorità con modalità tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità..., tali condotte debbono essere sussunte nella più grave fattispecie di cui all' art.572 cp..."*

Art.590: IV sez. pen., 21.12.16, n.54492

Disturbo dell'adattamento lavorativo cronico con costrittività organizzativa qualificato come lesione personale colposa: art.590 cp. Capo di imputazione: descrizione.

“Il Tribunale di ... dichiarava la nullità del decreto di citazione a giudizio emesso nei confronti di (...),(...),(...),(...), in relazione al reato p. e p. dagli artt.2087 cod.civ., 113 e 590, c.1 e 3, cp, commesso... in danno di (...)... a cagione di provvedimenti aventi un contenuto di sostanziale declassamento e demansionamento..., qualificati come mobbing, si determinava... l'insorgenza di un "disturbo dell'adattamento cronico con reazione mista ansioso-depressiva e disturbi somatomorfi, per costrittività organizzativa".

Secondo il Tribunale... siffatta descrizione palesa... manchevolezze tali da potersi qualificare come violazione del principio di cui all'art.552, c.1, lett.c), cpp (...l'enunciazione del fatto... deve avvenire in forma chiara e precisa)... che sarebbero consistite nell'omessa indicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro che... sarebbero state violate dagli imputati, a ciò non bastando il richiamo alla previsione di cui all'art.2087 cc”.

La S.C. dispone di proseguire il procedimento: “si deve avere riguardo alla specificazione del fatto più che all'indicazione delle norme... violate,... ove il fatto sia precisato in modo puntuale, la mancata individuazione... è irrilevante e non determina nullità, salvo che non si traduca in una compressione dell'esercizio del diritto di difesa”.

Art.572: Il sez. pen., 16.2.18, n.7639

Il mobbing integra il reato di maltrattamenti in famiglia se il rapporto presenta le caratteristiche della para-familiarità

“la circostanza del comprovato diretto coinvolgimento del datore di lavoro nell’azienda di piccole dimensioni... attraverso le condotte sopra descritte (assunzione di tutte le prerogative aziendali, adozione in autonomia assoluta di tutte le decisioni concernenti i lavoratori, presenza quotidiana in azienda, imposizione diretta degli ordini ai dipendenti), non configura, per ciò solo, una comunità para - familiare, idonea ad attrarre alla sfera dell’illiceità penale le eventuali condotte vessatorie poste in essere dal datore di lavoro.

L’assidua comunanza di vita - nella fattispecie... indimostrata - deve tradursi, ai fini della configurabilità del reato di cui all’art.572 c.p., non in una generica presenza nel luogo di lavoro, bensì in una stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente caratterizzata dalla condivisione di tutti i momenti tipici del contesto familiare (ad esempio,

il consumo comune dei pasti, il pernottamento nei medesimi luoghi, la costante ed assidua vicinanza fisica, il mutuo soccorso, la solidarietà morale, la confidenzialità): in particolare, proprio con riferimento alla mera conoscenza di particolari della vita privata, va evidenziato come trattasi di elemento di carattere non decisivo ai fini della prova della para - familiarità in ambito lavorativo, ben potendo derivare detta conoscenza da ragioni strettamente legate al rapporto di lavoro in presenza di dati, lato sensu sensibili, che il lavoratore è tenuto a riferire al datore di lavoro (per permessi, malattia, reperibilità, variazioni d’orario) ovvero perché la confidenza potrebbe essere oggetto di un narrato estemporaneo rivelato in modo del tutto scollegato da ogni altro contesto.

Art.572: Il sez. pen., 16.2.18, n.7639

Il mobbing integra il reato di maltrattamenti in famiglia se il rapporto presenta le caratteristiche della para-familiarità

“...anche con riferimento alla condizione di soggezione/subalternità della lavoratrice, v'è assenza di motivazione ovvero motivazione del tutto tautologica, nella parte in cui si sono ritenuti sufficienti, nella prospettiva probatoria, i tentativi della... di far valere i propri diritti. In realtà, lo stato di subordinazione/soggezione richiederebbe la prova (che, nella fattispecie, sembra non emergere) che il lavoratore "perseguitato" si trovi in una condizione di sostanziale "giogo" rispetto al datore di lavoro, ossia in uno stato nel quale lo stesso sia costretto ad accettare il sopruso, le mortificazioni ed un sostanziale isolamento, avendo cura di evitare qualsivoglia forma di ribellione per scongiurare il pericolo di incorrere in possibili sanzioni, finendo con il subire la propria autosvalutazione come "male" minore o... conseguenza inevitabile del proprio stato.

...integra il vizio di mancanza della motivazione, l'omessa valutazione nella sentenza impugnata delle allegazioni difensive in astratto idonee ad incidere sulla valutazione di attendibilità della testimonianza della persona offesa (cfr., ex multis, Sez.2, n.10758 del 29/01/2015...)

...La Corte territoriale non risulta aver dimostrato la ricorrenza dei caratteri dell'abitudine, della sistematicità e dell'intenzionalità persecutoria in danno di..., necessari ad integrare la presenza di comportamenti vessatori e mortificanti la dignità della persona ai fini della configurabilità della fattispecie incriminatrice di cui all'art. 572 c.p., omettendo di valutare se le condotte in esame potessero in astratto essere inquadrare nell'ambito di scelte decisionali motivate da ragioni di tipo strettamente fiduciario, pur se criticabili e lesive della sfera morale della persona offesa, che le ha percepite come denigratorie della propria professionalità e dignità di lavoratrice.

Art.572: VI sez. pen., 4.9.18, n.39920

Il mobbing integra il reato di maltrattamenti in famiglia se il rapporto presenta le caratteristiche della para-familiarità

“..il Giudice a quo ha errato nell'escludere la natura para-familiare del rapporto di lavoro dalla mera impostazione "moderna ed attuale" dello studio notarile, dovendo piuttosto verificare l'effettiva natura della relazione intercorrente tra datore di lavoro e lavoratrice, a prescindere dal dato meramente quantitativo - costituito dal numero dei dipendenti.

...come giustamente valorizzato dalla parte pubblica ricorrente, fra... e... intercorreva una relazione familiare in senso proprio, essendo quest'ultima la cognata del primo...

Inoltre, come riferito dalla persona offesa, al momento della sua assunzione, nello studio lavoravano altri due collaboratori, precisamente il fratello M. e la cognata C.E. , circostanza confermata dalla stessa moglie dell'imputato, la quale ha riferito che "il marito voleva circondarsi di persone di famiglia, quindi fidate".

...Né la para-familiarità può essere esclusa dal fatto che l'atteggiamento discriminatorio non fosse riservato alla sola persona offesa. ma costituisse una prassi costante del datore di lavoro nei confronti di tutti i collaboratori dello studio, essendo egli solito rivolgersi ai dipendenti con "toni aggressivi e sgarbati (spesso turpiloquio)" e con "atteggiamenti a dir poco inurbani"

Art.572: VI sez. pen., 4.9.18, n.39920

Il mobbing integra il reato di maltrattamenti in famiglia se il rapporto presenta le caratteristiche della para-familiarità

“La circostanza che i comportamenti discriminanti e prevaricatori siano attuati nei confronti di più di una persona offesa, in un ambito che possa appunto ritenersi para-familiare, non è invero di per sé suscettibile di escludere la sussistenza della condizione di soggezione e di subordinazione... Si deve ancora una volta ribadire come, a tale fine, debba essere verificata l'essenza della relazione e, dunque, la concretezza di una situazione di subalternità del lavoratore rispetto all'atteggiamento oppressivo, ingiusto e prevaricante serbato dal titolare, piuttosto che la reiterazione dell'atteggiamento penalizzante nei confronti dei soggetti alle proprie dipendenze.

Seguendo il ragionamento del decidente di merito si finirebbe invero per affermare che la replica dell'atteggiamento discriminatorio nei confronti di una pluralità di lavoratori sia idonea di escludere in radice il crearsi di una situazione di subalternità e soggezione, là dove tale circostanza, anziché essere considerata come indicativa di una particolare intensità del dolo valutabile a carico del reo in sede di determinazione della pena, fungerebbe addirittura quale causa di non punibilità a favore dell'imputato, con conseguenze all'evidenza paradossali e contrarie, prima che al diritto, alla logica comune.

...Giova infine rilevare come la sussistenza della... subordinazione non possa essere esclusa dal fatto che la persona offesa si sia determinata a denunciare all'Autorità giudiziaria il fatto di essere vittima di cd. mobbing... Ed invero, lo stato di subordinazione e di soggezione... quale condicio sine qua non per la sussumibilità del cd. mobbing nella fattispecie incriminatrice..., deve sussistere all'atto delle condotte vessatorie ed oppressive e non può essere escluso - ex post - dal fatto che la vittima, dopo avere subito un sistematico e continuativo atteggiamento discriminatorio, abbia azionato tutti gli strumenti di reazione in suo potere per opporsi alla prevaricazione e denunciare i fatti...

Art.590: IV sez. pen., 8.10.18, n.44890

Lesioni personali colpose e mobbing

“ si contesta... di avere tenuto, nei confronti del (D), una serie di comportamenti vessatori e persecutori, sia mediante espressioni ingiuriose, sia mediante pressioni per lo svolgimento di attività lavorative dopo che il D era rimasto in regime di malattia per alcuni periodi, sia mediante continue e ripetute contestazioni disciplinari spesso a contenuto del tutto pretestuoso. Ne derivava..., sempre secondo la contestazione, l'insorgere dapprima di una sindrome ansioso depressiva su base reattiva, indi il manifestarsi di un disturbo depressivo maggiore.

...il ricorrente lamenta violazione di legge e vizio di motivazione in relazione alla sussistenza del nesso causale tra condotta ed evento:... il consulente medico del P.M... , ha lamentato l'indisponibilità del D. a sottoporsi ai test e ha riferito di non avere rilevato elementi autenticamente depressivi, traendone la conseguenza che non fosse condivisibile la diagnosi di depressione maggiore, e che si fosse piuttosto in presenza di una "sindrome ansiosa, in buona parte reattiva, ma con buona probabilità di tipo costituzionale"; quanto alla rilevanza causale delle condotte..., ha ravvisato discrepanze tra le dichiarazioni della persona offesa e gli atti e documenti in suo possesso, giungendo a parlare anche di un comportamento teatrale e non del tutto spontaneo dello stesso D. Su tale apporto tecnico al sapere processuale la motivazione della sentenza impugnata si appalesa del tutto carente.

Art.590: IV sez. pen., 8.10.18, n.44890

Lesioni personali colpose e mobbing

Il ricorso dell'imputato viene respinto. La S.C. rigetta la seconda motivazione così argomentando:

“una volta ravvisata l'astratta riferibilità causale delle patologie psichiche (integranti sicuramente la nozione di "lesioni") alle condizioni cui la persona offesa era sottoposta dal datore di lavoro (con condotte delle quali è stata data comunque dimostrazione, anche per via documentale), la sentenza impugnata pone l'accento sull'assenza di dimostrazione circa ipotetici decorsi causali alternativi e sulla non emersione di eventuali fattori causali sopravvenuti, idonei a interrompere il nesso eziologico nei termini stabiliti dall'art.41, c.2, c.p. Su tale assunto non riverbera effetto il mancato riconoscimento del disturbo depressivo maggiore da parte del consulente del P.M. (che) ha invece confermato che la p.o. era affetta da una sindrome ansiosa su base "reattiva", che quindi non presenta andamento esclusivamente "endogeno" e meglio si attaglia sul piano della riconducibilità causale - alle condizioni vessatorie cui il D era sottoposto dal B, delle quali la sentenza impugnata riferisce ampiamente e dettagliatamente, e che lo stesso consulente... sostanzialmente conferma sulla base di quanto a lui riferito dal D.

Principi di giurisprudenza civile

Definizione della condotta di mobbing

Mobbing vs. demansionamento

Tipologie di danno

Risarcibilità del danno alla salute

Cassazione, Sez. Lav., 8.1.16, n. 158

Mobbing. Necessaria la prova di una esplicita intenzione di emarginare il dipendente con finalità espulsive o persecutorie.

“...non ricorrono gli estremi della condotta mobbizzante con riferimento alla collocazione del (...) in CIG o in ferie o l'inattività protrattasi per un certo periodo di tempo attesa l'assenza della prova di una esplicita volontà del datore di lavoro di emarginare il dipendente in vista di una sua espulsione dal contesto lavorativo o, comunque, di un intento persecutorio.”

Cassazione, sez. Lav., 23.1.15, n.1258

Mobbing: il lavoratore deve provare la condotta datoriale diretta al suo isolamento

“La ricorrente palesemente confonde l'accertamento del fatto materiale con quello della sua illiceità di cui la componente psicologica è elemento essenziale e della cui prova è certamente onerato l'attore. Va a riguardo ricordato l'orientamento consolidatosi...secondo cui, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, devono ravvisarsi da parte del datore di lavoro comportamenti, anche protratti nel tempo, rivelatori, in modo inequivoco, di un'esplicita volontà di quest'ultimo di emarginazione del dipendente, occorrendo pertanto dedurre e provare la ricorrenza di una pluralità di condotte, anche di diversa natura, tutte dirette (oggettivamente) all'espulsione dal contesto lavorativo, o comunque connotate da un alto tasso di vessatorietà e prevaricazione, nonché sorrette (soggettivamente) da un intento persecutorio e tra loro intrinsecamente collegate dall'unico fine intenzionale di isolare il dipendente (v. da ultimo Cass. 6.8.14, n.17698 e 7.8.13, n.18836). Di tanto si avvede la stessa ricorrente che, con estrema disinvoltura, passa dall'affermazione della non necessità della prova dell'elemento psicologico della condotta a quella della conseguita prova della "connotazione emulativa e pretestuosa degli episodi dedotti", con ciò evidentemente mirando ad una diversa valutazione in fatto, intento riflesso nel tentativo operato di superare, senza opporvi alcuna censura, il punto nodale dell'iter logico-giuridico seguito dalla Corte territoriale”.

Cassazione, sez. Lav., 23.1.15, n. 1262

Mobbing: il demansionamento non prova il mobbing (cfr. anche n.8501/15 e n. 8782/15)

“La sentenza impugnata è... immune da vizi logico-giuridici nella parte in cui ha dato atto della mancanza di prova di situazioni di mobbing (o di "costrittività organizzative"...).

Tale affermazione non è logicamente contraddittoria rispetto al demansionamento accertato..., noto essendo che per potersi parlare di mobbing è necessaria una pluralità di condotte ostili, protrattesi nel tempo, tese ad emarginare il singolo lavoratore... secondo la giurisprudenza di questa S.C. (cfr. Cass. n.17698/14; n.3785/09),... 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 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 e/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. Non bastano, dunque, un demansionamento e delle - seppur illegittime - trattenute retributive...”.

Cassazione, sez. Lav., 15.5.15, n. 10037

Mobbing: parametri “tassativi” per il riconoscimento.

“..la Corte del merito pone a base del proprio decisum anche le risultanze della perizia..., eseguita in sede penale da uno dei massimi esperti di mobbing che, esaminata la vicenda lavorativa della (...) aveva riscontrato la presenza contestuale di tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing "che sono l'ambiente; la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio", parametri... di cui la Corte territoriale trova riscontro... nelle risultanze istruttorie.”

Cassazione, sez. Lav., 3.7.15, n. 13693

Mobbing: il lavoratore non deve provare la “colpa” datoriale, ma la violazione di regole di condotta.

“La statuizione oggetto di doglianza si presenta... in linea con l'orientamento espresso da questa Corte... 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 (...Cass. 6.8.14 n.17698).

Cassazione, sez. Lav., 3.7.15, n. 13693

Mobbing: il lavoratore non deve provare la “colpa” datoriale, ma la violazione di regole di condotta.

...la domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per "mobbing" in relazione a comportamenti datoriali pregiudizievoli per l'integrità psicofisica del lavoratore è soggetta a specifica allegazione e prova in ordine agli specifici fatti asseriti come lesivi (vedi Cass. 29 settembre 2005 n.19053).

3.1 Esigenze di completezza espositiva inducono poi a richiamare gli approdi ai quali è pervenuta questa Corte... laddove ha affermato (vedi Cass. 5.11.12 n.18927) che, nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psicofisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili.

Cassazione, sez. Lav., 3.7.15, n. 13693

Mobbing e art.2087 c.c.: il lavoratore non deve provare la “colpa” datoriale, ma la violazione di regole di condotta. Ripartizione degli oneri probatori.

“3.2 Ma anche in tal caso, va evidenziato (con Cass. 29.1.13 n.2038,.. 14.5.14 n.10424) che l'art.2087 c.c., non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità... va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

3.3 Ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi. Nello stesso senso (cfr. Cass. 11.4.13 n.8855; 14.4.08 n.9817) questa Corte ha affermato che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione... dell'art.2087 c.c., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte ai sensi dell'art.1218 c.c., ma è comunque soggetta all'onere di allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Cassazione, sez. Lav., 14.09.15, n. 18039

(primario e medico di reparto) Mobbing. L'eventuale accertamento "terzo" di situazioni conflittuali non prova la sussistenza di condotte vessatorie e persecutorie.

“Quanto... alla relazione ispettiva dell'INAIL..., se è vero che essa non risulta richiamata nella sentenza impugnata, ciò è all'evidenza da attribuire al fatto che dalla stessa il giudice d'appello non ha tratto elementi che potessero in qualche modo, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, comprovare la sussistenza di una condotta vessatoria e persecutoria nei confronti del ricorrente, non potendosi considerare tale la circostanza - risultante da detta relazione - che il primario del reparto di nefrologia in più occasioni abbia tenuto atteggiamenti minacciosi nei confronti dei dipendenti dello stesso reparto e che nel reparto anzidetto vi fosse una "una situazione di conflittualità" tra il primario e il personale ivi operante, compreso il ricorrente”.

Cassazione, sez. Lav., 5.11.15, n. 22635

Danno biologico: qualificazione a titolo di demansionamento anziché mobbing.

“2.3. E' ius receptum che il mobbing è una figura complessa che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, designa un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (vedi per tutte: Corte cost. sentenza n.359 del 2003; Cass. 5.11.12, n.18927). Ai fini della configurabilità... devono quindi ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati 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 la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi: Cass., 25.10.14, n.20230; 21.5.11, n.12048; 26.3.10, n.7382).

Cassazione, sez. Lav., 5.11.15, n. 22635

Danno biologico: qualificazione a titolo di demansionamento anziché mobbing.

2.4. La complessità della fattispecie del mobbing e la mancanza di una sua specifica disciplina confermano l'esattezza della scelta della Corte territoriale di ritenere che, esclusa la sussistenza dell'intento vessatorio e persecutorio, rimane giuridicamente valutabile, nell'ambito dei medesimi fatti allegati e delle conclusioni rassegnate, la condotta di "radicale e sostanziale esautoramento" del lavoratore dalle sue mansioni,... fonte di danno alla sfera patrimoniale e/o non patrimoniale del lavoratore ove ricollegabile eziologicamente all'inadempimento del datore di lavoro. Ciò in quanto la riconduzione al "demansionamento" dell'identico comportamento ascritto... non comporta domanda nuova ma solo diversa qualificazione dello stesso fatto giuridico (cff., per l'ipotesi inversa, di qualificazione in termini di mobbing della domanda di demansionamento, Cass., 23/03/05, n.6326).".

Cassazione, sez. Lav., 5.11.15, n. 22635

Danno biologico: qualificazione a titolo di demansionamento anziché mobbing.

“La Corte ha ritenuto provata l’esistenza del demansionamento non già sulla base dei risultati della consulenza tecnica d’ufficio, bensì sulla base delle prove documentali e testimoniali raccolte nel corso del giudizio: diviene così inconferente la censura con cui la ricorrente denuncia l’errore della Corte nell’aver demandato al consulente, con il quesito proposto, l’accertamento dei fatti costitutivi della domanda, giacché correttamente di tale accertamento la Corte non ha tenuto alcun conto siccome privo di qualsiasi valore, probatorio o indiziario (cfr. Cass., 10/03/15, n.4729)... non può contraddittoriamente imputarsi alla Corte di aver dissentito senza adeguata motivazione dalle conclusioni del CTU circa l’inesistenza del mobbing e del demansionamento, trattandosi di valutazioni tipicamente giuridiche che esulano dai compiti del consulente.

...la valutazione della Corte è fondata non solo sulla CTU (in ordine all’entità della lesione dell’integrità psicofisica, costituita da una “moderata sindrome depressiva associata a disturbi dell’adattamento”), bensì anche sulla base della documentazione sanitaria in atti, nell’ambito di un ragionamento coerente ed adeguato”.

Cassazione, sez. Lav., 2.3.15, n. 4172

Mobbing e CTU su carico di lavoro e “stress lavorativo”. Art.2087 c.c.

“La ricorrente aveva chiesto di provare il nesso tra la malattia sofferta e le condizioni di lavoro attraverso l'ammissione di una consulenza tecnica o quanto meno la considerazione di quella espletata in un parallelo giudizio o anche i documenti di natura medica provenienti da enti pubblici sulla natura professionale di tale malattia come un verbale INAIL. Da tale documenti emergeva che il sovraccarico cronico aveva causato il grave stress sofferto dalla ricorrente ed una nuova consulenza avrebbe dimostrato... il nesso di causalità escluso dalla Corte... in base alla valutazione (negativa) di altre deduzioni di parte ricorrente.

Il motivo appare fondato... la motivazione... è certamente insufficiente in quanto si limita ad escludere la rilevanza di tali ultimi documenti e la inutilità di una CTU sulla base della "carenza di prova di condizioni di lavoro stressanti", laddove invece un nesso eziologico tra malattia denunciata e condizioni di lavoro si chiedeva da parte dell' appellante accertarsi in concreto sulla base di accertamenti specialistici ad hoc... per escludere una violazione dell'art.2087 c.c. non era sufficiente accertare, come è stato fatto, che non vi sia stata dequalificazione, ma anche che in concreto il carico di lavoro non sia stato eccessivo ed abnorme..., non bastando l'accertamento... per cui l' intero Comune e tutti i suoi servizi erano affetti da problemi di organico e che i ritmi di lavoro erano ovunque omogenei...

Pertanto... non è stato adeguatamente motivato il rifiuto di una CTU ed anche la mancata valutazione di quanto emerso nei documenti... ed infine di una consulenza medica già espletata, sia pure in un diverso procedimento”.

Cassazione, sez. Lav., 2.3.15, n. 4172

Mobbing e CTU su carico di lavoro e “stress lavorativo”. Art.2087 c.c.

“La ricorrente aveva chiesto di provare il nesso tra la malattia sofferta e le condizioni di lavoro attraverso l'ammissione di una consulenza tecnica o quanto meno la considerazione di quella espletata in un parallelo giudizio o anche i documenti di natura medica provenienti da enti pubblici sulla natura professionale di tale malattia come un verbale INAIL. Da tale documenti emergeva che il sovraffaticamento cronico aveva causato il grave stress sofferto dalla ricorrente ed una nuova consulenza avrebbe dimostrato... il nesso di causalità escluso dalla Corte.

Il motivo appare fondato... la motivazione... è certamente insufficiente in quanto si limita ad escludere la rilevanza di tali ultimi documenti e la inutilità di una CTU sulla base della "carenza di prova di condizioni di lavoro stressanti", laddove invece un nesso eziologico tra malattia denunciata e condizioni di lavoro si chiedeva da parte dell'appellante accertarsi in concreto sulla base di accertamenti specialistici ad hoc... per escludere una violazione dell'art.2087 c.c. non era sufficiente accertare, come è stato fatto, che non vi sia stata dequalificazione, ma anche che in concreto il carico di lavoro non sia stato eccessivo ed abnorme..., non bastando l'accertamento... per cui l' intero Comune e tutti i suoi servizi erano affetti da problemi di organico e che i ritmi di lavoro erano ovunque omogenei...”.

Cassazione, sez. Lav., 3.2.16, n. 2116

Mobbing. Rilevanza nel giudizio della condotta illegittima del lavoratore.

Un postino lamentava “di avere subito un atteggiamento persecutorio... il direttore dell'ufficio postale di X lo aveva sottoposto a continue richieste ingiustificate (...lavoro straordinario non dovuto, rifiuto di ferie etc.) e lo aveva anche più volte insultato. Gli erano state inflitte sanzioni disciplinari in relazione all'abnorme quantitativo di giacenza di corrispondenza non imputabile ai portalettere: uno dei provvedimenti... era stato poi annullato... Pertanto deduceva di essere stato vittima di mobbing e chiedeva il risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale... P. contestava la fondatezza della domanda rimarcando le plurime contestazioni disciplinari inflitte al dipendente ribelle ai richiami ed alle direttive aziendali sulle giacenze di corrispondenza e protagonista di reiterate insubordinazioni.

Il Tribunale... accertava un concorso del lavoratore nella causazione del danno nella misura del 50%.

Cassazione, sez. Lav., 3.2.16, n. 2116

Mobbing. Rilevanza nel giudizio della condotta illegittima del lavoratore.

*La Corte di appello... osservava che le varie sanzioni disciplinari e le condotte ascritte al lavoratore erano state confermate in sede giudiziaria; la mancata attribuzione delle ferie era giustificata così come non appariva illegittima la richiesta di lavoro straordinario... Era stato quindi già accertata l'illegittimità del comportamento tenuto dal lavoratore nel suo complesso che aveva accumulato rilevanti giacenze di corrispondenza anche quando non lavorava presso l'Ufficio diretto dal (...). La reazione del lavoratore al mutamento di orario era già stata acclarata come illegittima. Altri episodi rilevanti sul piano disciplinare erano stati accertati... Pertanto **le sanzioni inflitte e le contestazioni disciplinari non potevano essere considerate come discriminatorie né motivate da una sorta di guerra psicologica nei confronti del dipendente posto che era quest'ultimo ad essere poco collaborativo, negligente e restio a seguire direttive ed ordini dei superiori, avvelenando il clima dell'ufficio.** Le frasi pronunciate dal direttore andavano interpretate in questo contesto ed in questo clima, giustificate anche per il comportamento del dipendente e non rivelavano alcuna volontà obiettivamente e soggettivamente persecutoria posto che le P avevano dato 5 anni di tempo al dipendente per ravvedersi irrogando solo sanzioni conservative nonostante una recidiva sempre più consistente.*

Cassazione, Sez. Lav., 4.1.17, n. 74

Mobbing. Criteri per l'affermazione della responsabilità del datore di lavoro a fronte di vessazioni agite dai colleghi.

*"Pure il comportamento vessatorio di colleghi di lavoro può integrare una condotta di **mobbing datoriale**, ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo o delle condizioni ambientali che lo rendono possibile o le abbia addirittura determinate, considerato che anche l'aspetto umano fa parte dell'ambiente di lavoro nell'ambito del quale opera il dovere di protezione previsto dall'art.2087 c.c., e che l'ascrivibilità al datore di lavoro dell'organizzazione dell'impresa anche sotto il profilo del personale ne determina la fonte autonoma di responsabilità costituita dall'art.2049 c.c."*

Art.2049

I padroni e i committenti sono responsabili per i danni [2056 ss.] arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti

Cassazione, Sez. Lav., 26.1.17, n. 2012

(caposala e infermiere) **Non integra la fattispecie di mobbing un comportamento, pur aggressivo, rivolto a tutti i sottoposti e privo di specifico intento persecutorio verso l'attore.**

“L'essere autoritario e severo, magari anche usando espressioni inurbane, non appariva pertanto indice di intento persecutorio rivolto al ricorrente, quanto piuttosto di un modo personale, seppure senz'altro discutibile, di esercitare le prerogative del superiore gerarchico, ma ciò con la finalità di scongiurare disservizi e garantire l'efficienza del reparto. Non era poi risultato provato che utilizzasse sistematicamente nei confronti del ricorrente espressioni ingiuriose o un linguaggio scurrile. Infatti, i testi... si limitavano a confermare che il caposala utilizzava un linguaggio scurrile, senza mai specificar la frase o la parola in concreto pronunciata..., il che rendeva inutilizzabile la loro deposizione”.

TAR Calabria, sez. Reggio C., 1.2.17, n. 84

Demansionamento e mobbing nella P.A. (Arma dei Carabinieri). Elementi caratteristici.

“alla luce dei principi affermati dall’art. 1218 c.c., grava sul lavoratore l'onere di provare la condotta illecita e il nesso causale tra questa e il danno patito, mentre incombe sul datore di lavoro il solo onere di provare l'assenza di una colpa a sé riferibile. In ordine all'onere della prova da offrirsi da parte del soggetto destinatario di una condotta mobbizzante, quest'ultima deve essere adeguatamente rappresentata con una prospettazione dettagliata dei singoli comportamenti e/o atti che rivelino l'asserito intento persecutorio diretto a emarginare il dipendente, non rilevando mere posizioni divergenti e/o conflittuali, fisiologiche allo svolgimento di un rapporto lavorativo (TAR Lombardia, Milano, sez.I, 11.8.09 n.4581; TAR Lazio, Roma, III, 14.12.06 n.14604);

-in altri termini, il mobbing, proprio perché non può prescindere da un supporto probatorio oggettivo, non può essere correlato in via esclusiva, ma neanche prevalente, al vissuto interiore del soggetto, ovvero all'amplificazione da parte di quest'ultimo delle normali difficoltà che connotano la vita lavorativa di ciascuno (cfr. TAR Lazio, Roma, I, 7.4.08 n.2877); ...il giudice deve evitare di assumere acriticamente l'angolo visuale prospettato dal lavoratore che asserisce di esserne vittima: da un lato... è possibile che i comportamenti del datore di lavoro, pur se oggettivamente sgraditi, non siano tali da provocare significative sofferenze e disagi, se non in personalità dotate di una sensibilità esasperata o addirittura patologica; dall'altro, è possibile che gli atti del datore di lavoro (pur sgraditi) siano di per sé ragionevoli e giustificati in quanto indotti da comportamenti repressibili dello stesso interessato, ovvero da sue carenze sul piano lavorativo, o da difficoltà caratteriali, etc.. (TAR Umbria, Sez.I, 24.9.10 n.469); ...non si deve sottovalutare l'ipotesi che l'insorgere di un clima di cattivi rapporti umani derivi, almeno in parte, anche da responsabilità dell'interessato: tale ipotesi può, anzi, essere empiricamente convalidata dalla considerazione che diversamente non si spiegherebbe perché solo un determinato individuo percepisca come ostile una situazione che invece i suoi colleghi trovano normale;

-tale cautela di giudizio si impone particolarmente quando l'ambiente di lavoro presenta delle peculiarità, come nel caso delle Amministrazioni militari o gerarchicamente organizzate (...Corpi di Polizia), caratterizzate per definizione da una severa disciplina e nelle quali non tutti i rapporti possono essere amichevoli, non tutte le aspirazioni possono essere esaudite, non tutti i compiti possono essere piacevoli e non tutte le carenze possono essere tollerate: infatti, in questa situazione un approccio condizionato dalla rappresentazione soggettiva (se non strumentale) fornita dall'interessato può essere quanto mai fuorviante” (TAR Piemonte, Sez.I, 10.7.15, n.1168).

Oltre il mobbing

- Cass., sez.lav., 19.2.16, n.3921: “***straining***”
“...*situazione lavorativa conflittuale di stress forzato, in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo (quindi non rientranti nei parametri del mobbing) ma tale da provocarle una modificazione in negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa...*”.

Oltre il mobbing

- Cass., sez.lav., 19.2.16, n.3921

“...il suddetto “stress forzato” può essere provocato appositamente ai danni della vittima con condotte caratterizzate da intenzionalità o discriminazione - come è avvenuto nella specie... - e può anche derivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro disagiata, per incuria e disinteresse nei confronti del benessere lavorativo...”

Oltre il mobbing

•Cassazione, sez.lav., 19.2.16, n.3921

“...è sufficiente... un’unica azione ostile purché essa provochi conseguenze durature e costanti a livello lavorativo, tali per cui la vittima percepisca di essere in una continua posizione di inferiorità rispetto ai suoi aggressori;

...nella specie si riscontrano tutti i parametri...: ambiente lavorativo; frequenza e durata dell’azione ostile (nella specie almeno semestrale), le azioni subite appartengono ad una delle categorie tipizzate dalla scienza (...attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni, attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza), posizione di costante inferiorità percepita come permanente...”

Oltre il mobbing

- Cassazione, sez.lav., 19.2.16, n.3921

Il fatto dannoso consiste pertanto in un **peggioramento della situazione lavorativa**, anche senza conseguenze avverse sulla salute.

Non può non destare qualche preoccupazione che sia riconosciuto un ruolo alla **percezione del lavoratore**.

Dinamica vittima/aggressore di problematico accertamento se riferita ad una sola azione

Mobbing o straining?

•La Cassazione (sez.lav., 10.7.18, n.18164) ha poi stabilito che:

“...l’aver qualificato la fattispecie come straining mentre in ricorso si sia fatto riferimento al mobbing, in quanto si tratta soltanto di adoperare differenti qualificazioni di tipo medico-legale, per identificare comportamenti ostili, in ipotesi atti ad incidere sul diritto alla salute, costituzionalmente tutelato, essendo il datore di lavoro tenuto ad evitare situazioni “stressogene” che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possa presuntivamente ricondurre a questa forma di danno anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio (...Cass. n. 3291/2016,...29.3.18, n.7844); nella fattispecie, dunque, non poteva essere considerata preclusiva di una valutazione della condotta datoriale come straining la prospettazione, nel ricorso di primo grado, di tale condotta come mobbing, non sussistendo alcuna novità della questione”...

Oltre il mobbing

- Cass. sez.lav., 10.7.18, n.18164:
 - ✓ Come più volte affermato anche in sede penale per la qualificazione di un reato, è sufficiente che sia definito l'oggetto del giudicato (**fatto**)
 - ✓ **La sua qualificazione tecnica** (nel caso specifico, *mobbing* o *straining*) **in termini diversi nel corso del procedimento non ne preclude la valutazione.** Ciò è possibile in ambito:
 - **penale** in tanto che non risulti pregiudizievole del diritto di difesa;
 - **civile** in tanto che non si introducano “novità” nel giudizio.

Oltre il mobbing

- Cass. sez.lav., 10.7.18, n.18164:
 - ✓ Viene stavolta richiamato anche il **diritto alla salute**, costituzionalmente tutelato, del lavoratore
 - ✓ Si precisa che **la condotta “ingiusta e lesiva” può non essere necessariamente dolosa**
 - ✓ La **colpa datoriale** in tal caso è **ravvisabile nel “non avere evitato” situazioni stressogene**