

QUANDO IL MOBBING INTEGRA IL REATO DI STALKING OCCUPAZIONALE

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione penale afferma che integra il delitto di atti persecutori la condotta mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell'ambiente di lavoro tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima.

Nel caso di stalking occupazionale, per la sussistenza del delitto di cui all'articolo 612 bis codice penale, è sufficiente il dolo generico, con la conseguenza che è richiesta la mera volontà di attuare reiterate condotte di minaccia e di molestia, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno degli eventi previsti dalla norma incriminatrice.

Nella fattispecie l'imputato ha minacciato le persone offese di "cementarle" in un pilastro, li ha invitati a confrontarsi fisicamente con lui, li ha sottoposti a pubblici rimproveri, li ha fatti oggetto di ingiusti provvedimenti disciplinari. Si tratta di comportamenti che ben rientrano nella previsione della norma penale.



n. 201
19 aprile 2022

La Cassazione penale, con la sentenza n. 12827 del 5 aprile 2022, si pronuncia autorevolmente nella materia delicata del mobbing chiarendo le circostanze in cui il comportamento vessatorio si trasforma in un vero e proprio reato definito di stalking occupazionale. La Cassazione basa la sua decisione sull'articolo 612 bis del Codice Penale che così recita : " Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o paura ovvero di ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto... *omissis*".

La Cassazione precisa che le condotte vessatorie del datore di lavoro (mobbing) dalla sede civile passano alla sede penale integrando il reato di stalking occupazionale, ex articolo 612 bis Codice Penale, ogni qualvolta creino nel lavoratore che le subisce uno stato di ansia ovvero di paura per la propria incolumità fisica o ancora costringano lo stesso a cambiare le proprie abitudini di vita.

Al Presidente di una società di servizi denominata Vietri Sviluppo s.r.l. viene contestato di avere ingenerato nelle persone offese, tutti dipendenti della società, un duraturo e perdurante stato di ansia e di paura così da costringerle ad alterare le loro abitudini di vita. Utilizzando la posizione di supremazia derivantegli dall'essere titolare dell'azienda, l'imputato aveva rivolto ai dipendenti reiterate minacce di ogni tipo, anche di licenziamento, comportamenti denigratori e ripetuto recapito di ingiustificate e pretestuose contestazioni di addebito disciplinare.

Prima il Tribunale poi la Corte d'Appello di Salerno avevano condannato il datore di lavoro per il reato di cui sopra. L'imputato ha presentato ricorso per Cassazione sostenendo che tutti i provvedimenti adottati nei confronti dei dipendenti erano stati condivisi ed esaminati dal consiglio di amministrazione della società e non erano addebitabili a lui singolarmente. Secondo il ricorrente alcuni dipendenti avevano assunto un atteggiamento di illegittima resistenza alle trasformazioni produttive che egli stava attuando e quindi si era creato un conflitto derivato dalle direttive di lavoro disattese. Non è stato dimostrato alcun disegno persecutorio unificante e preordinato alla prevaricazione delle parti civili. La condotta del Presidente costituiva solo la reazione alla sistematica violazione degli ordini di servizio e al clima di tensione che si era creato.

La Cassazione ha rigettato il ricorso confermando le decisioni dei giudici di merito e condannando l'imputato al pagamento delle spese processuali sostenute dalle parti civili.