

## Vessazioni continue contro lavoratrice invalida

Cassazione penale, sez. VI, 3 aprile 2012, n. 12517 - Pres. Agrò - Rel. Citterio

*Vessazioni continuative contro lavoratrice invalida - Maltrattamenti in famiglia - Esclusione per carenza del contesto "para-familiare" - Configurabilità del reato di Violenza privata aggravata*

(C.p. artt. 572, 610, 61, n. 11)

**Aggressioni verbali, insulti e offese continuate realizzate dal datore di lavoro ai danni di una lavoratrice invalida non integrano il reato di "Maltrattamenti in famiglia", se il rapporto di lavoro, pur connotato da una gerarchia di sovraordinazione, non sia altresì caratterizzato da una natura "para-familiare"; esse danno, invece, luogo a "Violenza privata" aggravata.**

### ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

<b>Conforme</b>	Cass. sez. VI, 22 settembre 2010 - 13 gennaio 2011, n. 685, M. C. e C. G.; Cass. sez. VI., 25 novembre 2010, n. 44803; Cass. sez. VI, 6 febbraio 2009 - 26 giugno 2009, n. 26594, P.; GUP Milano, 30 settembre 2011, Giud. Manzi, imp. S. e altro, in <a href="http://www.dirittopenalecontemporaneo.it">www.dirittopenalecontemporaneo.it</a> , 2011.
<b>Difforme</b>	Cass. sez. VI, 18 marzo - 13 luglio 2009, n. 28553, O.; Cass. pen., sez. III, 5 giugno 2008, n. 27469; Cass. sez. VI, 22 gennaio - 12 marzo 2001, n. 10090, Erba e altri; Tribunale Belluno, 30 gennaio 2007, n. 77, in <i>Guida dir.</i> , n. 24, 2007, 59 e ss.; Uff. Indagini preliminari di Trani, 27 ottobre 2005, in <i>Giur. merito</i> , 7-8, 2006, 1760.

... *Omissis* ...

#### Ragioni della decisione

1. Il Tribunale di Lecce/Casarano con sentenza in data 1° dicembre 2005 condannava L.R. e C.R. per il delitto di cui all'art. 572 c.p., in danno di A.P. Il primo era titolare di un calzaturificio, il secondo suo padre, la P. era invalida civile assunta come dipendente ai sensi della l. 68/99. Le imputazioni originarie erano di estorsione per il primo (in relazione alla condotta del far sottoscrivere busta paga contenente somma superiore a quella effettivamente corrisposta) e di ingiurie continuate per entrambi. Il Tribunale assolveva dal delitto di estorsione e riqualificava il capo B nei termini anticipati.

Con sentenza 8 gennaio - 1° aprile 2010 la Corte d'appello di Lecce, adita dall'impugnazione dei soli imputati, ha confermato la deliberazione di primo grado.

2. I ricorsi sono stati proposti dal difensore nell'interesse di L.R. e personalmente da C.R.

I due atti hanno contenuto sovrapponibile, salvo il richiamo, nel primo, ad intervenuta remissione di querela (il difensore deduce di averlo "affermato" nel corso dell'udienza del 16 dicembre 2009) che avrebbe evidente rilevanza nel caso di riqualificazione del reato nei termini originari (va subito rilevato che dalla lettura dei verbali di udienza tale remissione di querela risulta effettivamente pervenuta).

I tre motivi di ricorso (violazione dell'art. 572 c.p., violazione dell'art. 521.2 c.p.p., insufficienza, carenza e illogicità della motivazione) sono trattati congiuntamente nell'esposizione delle deduzioni contenute nei due atti.

Secondo i ricorrenti, le prime due violazioni di legge sussisterebbero perché la condanna non sarebbe intervenuta per i medesimi fatti storici. Erroneamente la Corte salentina avrebbe giudicato solo mutamento del tipo di

vincolo (dalla continuazione all'abitudine) quella che invece avrebbe configurato una sostanziale modifica del fatto, rilevando ora un vero e proprio sistema di vita, contesto in fatto rispetto al quale non sarebbe stata attrezzata adeguata difesa tecnica, quella svolta in concreto essendo stata solo finalizzata ad escludere la sussistenza delle ingiurie indicate come consumate nel mese del luglio 2002, a provare "una situazione oggettiva" e la "mancanza di pretestuosità dei rilievi mossi alla dipendente" nel medesimo arco temporale (p. 3 ricorsi). Il Giudice d'appello avrebbe poi mancato di confrontare le dichiarazioni delle testi S. e P., uniche considerate, con le stesse dichiarazioni della persona offesa, secondo cui le condotte dei datori di lavoro sarebbero state rivolte anche ad altre dipendenti, tra cui la stessa S. (così escludendosi la vessazione specificamente rivolta alla P.) ed i tempi della reiterazione indicati dalla teste S. (una due volte a settimana), aspetti in fatto certamente idonei a modificare la qualificazione giuridica ritenuta nelle sentenze e quindi che avrebbero dovuto essere oggetto di specifica motivazione. Anche le dichiarazioni dei due testi della difesa erroneamente sarebbero state giudicate inverosimili, in definitiva dovendo la complessiva motivazione essere apprezzata come illogica e fuorviante alla luce di tutti gli atti di causa richiamati nel ricorso e nell'atto di appello, secondo la nuova regola dell'art. 606.1 lett. e c.p.p. introdotta dalla l. 46/2006, con un evidente travisamento della prova.

3. Va preliminarmente rilevata l'inammissibilità della parte dei motivi che tendono ad introdurre una diversa ricostruzione del fatto, laddove commentano contenuti delle deposizioni della persona offesa e delle testi S., P. e S. che non risultano indicati né nelle sentenze di merito né nei motivi d'appello, risolvendosi pertanto in censure di stretto merito del tutto precluse in questa sede di legit-

timità; altrettanto manifestamente infondata è la deduzione relativa al periodo temporale in contestazione, posto che la mera lettura dell'imputazione attesta che la condotta contestata (già come reato continuato) è indicata come "accertata" nel luglio del 2002 e non come consumata in tale mese.

3.1 Il fatto deve pertanto esser ritenuto ricostruito nei termini indicati dalla sentenza d'appello, che riferisce di assunzione della P. nel calzaturificio dei R. *ex lege* 68/99 nel mese di gennaio del 2002 e, da subito, di rapporti difficili con i due imputati, padre e figlio che insieme gestivano di fatto la piccola azienda, concretizzandosi in comportamenti continuativi di insulti ed offese che non le andava di lavorare, che era una lavativa, che era meglio se restava a casa. La situazione aveva raggiunto il culmine il 23 ed il 24 luglio 2002, con due ulteriori aggressioni verbali con accuse di non essere veloce nel lavoro e, cinque minuti dopo l'inizio del lavoro l'indomani, che non sapeva lavorare e che non doveva stare lì (una crisi di pianto con il richiudersi in bagno il giorno prima e la materiale uscita dalla fabbrica l'indomani avevano chiuso i due episodi). I Giudici del merito avevano escluso la sussistenza di alcuna condotta della donna che potesse fondare rimostranza alcuna, anche in termini ovviamente civili, nei confronti dell'operaia.

3.2 A giudizio di questa Corte suprema risulta assorbente, per la definizione del processo nei termini di cui al dispositivo, la constatazione che le condotte di "sistematiche, intenzionali e non giustificate aggressioni verbali" ricostruite nelle due sentenze vanno riqualficate come violenza privata continuata ed aggravata ai sensi dell'art. 61 n. 11 c.p., secondo l'Insegnamento già indicato da sez. VIII, sent. 44803/2010.

È vero che i Giudici del merito hanno posto in evidenza che gli atti vessatori continuativi sono avvenuti in un'azienda caratterizzata dalle dimensioni ridotte, dalla presenza quotidiana dei datori di lavoro e dall'esercizio diretto, da parte loro, dei poteri di supremazia nei confronti dei dipendenti senza alcun intermediario.

Tuttavia la giurisprudenza di questa Corte sul punto della possibile applicazione della disciplina dell'art. 572 c.p. anche all'ambito lavorativo ha precisato che ciò che è necessario, oltre al mero rapporto di sovraordinazione è che il rapporto di lavoro si svolga con forme e modalità tali da assimilarne i caratteri a quelli (relazioni intense ed abituali, consuetudini di vita tra i soggetti interessati, soggezione di una parte con corrispondente supremazia dell'altra, fiducia riposta dal soggetto più debole in quello che ricopre la posizione di supremazia - (sez. VI, sent. 685/2011) propri di un rapporto di natura "para-familiare". Tale specificazione va apprezzata con riferimento ai casi concreti nei quali la Corte suprema ha giudicato sussistere il delitto di maltrattamenti in famiglia anche in ambito lavorativo, perché sono essi che aiutano a comprendere il senso reale dei limiti dell'estensione. Così, è stata esclusa la configurabilità del reato *ex art.* 572 c.p. in casi di rapporto non solo tra dirigente e dipendente di un'azienda di grandi dimensioni (sez. VI, sent. 26594/2009), ma anche tra sindaco e dipendente comunale (sez. VI, sent. 43100 del 2011), tra capo officina e

meccanico (sez. VI, sent. 44803/2011), tra capo squadra e operaio (sez. VI, sent. 685/2011). Significativamente, per contro, alcune di queste sentenze hanno indicato come esempio di rapporto di lavoro cui sarebbe applicabile la fattispecie dell'art. 572 c.p. quelle "tipicamente a carattere familiare", o "caratterizzate da familiarità" come il rapporto tra colf e persone della famiglia o quello non occasionale tra maestro d'arte ed apprendista.

"Assidua comunanza di vita" è la situazione di fatto che caratterizzava la peculiare vicenda definita da sez. VI, sent. 10090/2001 (con trasferte su unico pulmino, consumo dei pasti insieme e pernottamento nei medesimi alberghi, giovane età dei dipendenti, in un contesto caratterizzato da gravi e permanenti angherie fisiche e verbali) in senso favorevole all'applicazione dell'art. 572 c.p. Molestie sessuali caratterizzano la vicenda definita da sez. III, sent. 27469/2008, mentre sez. V, sent. 33624/2007 si limita ad un sintetico richiamo di sez. VI, sent. 10090/2001 per poi escludere le condizioni in fatto per la sussistenza del reato *ex art.* 572 c.p. in un rapporto tra preside ed insegnante.

In definitiva, è vero che l'art. 572 c.p. ha "allargato" l'ambito delle condotte che possono configurare il delitto di maltrattamenti anche oltre quello solo endofamiliare in senso stretto. Ma pur sempre la fattispecie incriminatrice è inserita nel titolo dei delitti della famiglia ed indica nella rubrica la limitazione alla famiglia ed ai fanciulli sicché non può ritenersi idoneo a configurarla il mero contesto di generico, e generale, rapporto di subordinazione/sovraordinazione. Da qui la ragione dell'indicazione del requisito, del presupposto, della "parafamiliarietà" del rapporto di sovraordinazione, che si caratterizza per la sottoposizione di una persona all'autorità di altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, non ultimo per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi ha ed esercita l'autorità con modalità, tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità.

Se così non fosse, ogni relazione lavorativa caratterizzata da ridotte dimensioni e dal diretto impegno del datore di lavoro per ciò solo dovrebbe configurare una sorta di comunità (para)familiare, idonea ad imporre la qualificazione in termini di violazione dell'art. 572 c.p., di condotte che, di eguale contenuto ma poste in essere in contesto più ampio, avrebbero solo rilevanza in ambito civile (il c.d. *mobbing* in contesto lavorativo, cui fa riferimento tra le altre la sentenza sez. VI, 685/2011), con evidente irragionevolezza del sistema.

3.3 Ora, entrambe le sentenze di merito hanno sostanzialmente richiamato il rapporto di sovraordinazione proprio in sé del rapporto datore di lavoro e dipendente, le dimensioni ridotte dell'impresa e l'impegno lavorativo personale del datore di lavoro. Ma, per quanto detto, si tratta di elementi circostanziali necessari ma non sufficienti ad integrare quel contesto "parafamiliare" che, per quanto finora argomentato, solo giustifica e consente l'applicazione dell'art. 572 c.p. ai rapporti di lavoro subordinato.

Come anticipato, le condotte descritte nelle due sentenze di merito vanno ricondotte agli artt. 610 e 61 n. 11 c.p. (atteso che il pur astrattamente ipotizzabile delitto estorsivo è già stato escluso, nei suoi peculiari requisiti oggettivi e soggettivi, già in sede di formulazione dell'imputazione e, nella sentenza di primo grado, per la condotta sub A). Si tratta però di reato che ad oggi è prescritto, il che, an-

che in assenza di alcun attuale interesse civilistico (infatti nulla va disposto in ordine al mantenimento delle statuizioni civilistiche, risultando in atti che dopo la remissione della querela la parte civile ha abbandonato il processo), ai sensi dell'art. 129 c.p.p. assorbe ogni questione di nullità ai sensi dell'art. 521 e 522 c.p.p.  
... Omissis ...

## MALTRATTAMENTI AI DANNI DEL LAVORATORE DIPENDENTE: CONTINUA LA QUERELLE GIURISPRUDENZIALE

di Natalina Folla (\*)

Continua in giurisprudenza il contrasto interpretativo circa i confini applicativi dell'art. 572 c.p., "Maltrattamenti in famiglia", nel contesto di lavoro. Nella sentenza in epigrafe, la Corte di Cassazione afferma che la fattispecie dei "Maltrattamenti" si configura solo se il rapporto lavorativo intercorrente tra il lavoratore e il datore di lavoro sia connotato dal requisito della "para-familiarità" (elemento escluso dalla Cassazione, nel caso di specie, nonostante il rapporto di lavoro subordinato, le dimensioni ridotte dell'impresa e l'impegno lavorativo personale del datore di lavoro).

### 1. Premessa

Il punto focale della sentenza in commento investe la questione relativa alla individuazione dei requisiti applicativi dell'art. 572 c.p. nell'ambiente lavorativo (1). Seguendo un'interpretazione restrittiva, e a nostro parere anche riduttiva, la Cassazione ha ribadito quanto sostenuto di recente in altre pronunce: l'art. 572 c.p. può essere utilizzato per reprimere condotte di maltrattamenti realizzati dal datore di lavoro ai danni del lavoratore subordinato soltanto se «il rapporto di lavoro si svolga con forme e modalità tali da assimilarne i caratteri (...) a quelli propri di un rapporto di natura "para-familiare"».

Vedremo, dunque, alla luce della dottrina e della giurisprudenza che se ne sono occupate, se la posizione qui espressa è condivisibile, ripercorrendo, schematicamente, alcuni profili problematici della norma, limitatamente agli aspetti che qui rilevano.

### 2. I "Maltrattamenti in famiglia" tra dettato normativo ed evoluzione dottrinale

Con la fattispecie dei "Maltrattamenti in famiglia", contenuta nell'art. 572 c.p., il legislatore punisce chi «maltratta una persona della famiglia, o un minore degli anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte».

Il catalogo ampio ed eterogeneo delle "persone offese del reato" (tra esse anche soggetti privi di legami

di familiarità con l'autore delle condotte) e la gamma diversificata dei "beni giuridici" riconducibili alla previsione legislativa (dal decoro all'onore, dalla integrità fisica alla personalità morale delle vittime) hanno generato contrasti e dibattiti con ripercussioni evidenti sulla portata applicativa della norma medesima.

Conviene, allora, operare una breve ricostruzione interpretativa della fattispecie, che, anche attraverso una contestualizzazione storica e sistematica, aiuti a far emergere l'effettivo contenuto di essa.

Al riguardo, è opportuno ricordare che il legislatore del 1930 ha posizionato il reato di "Maltrattamenti in famiglia" all'interno del Titolo XI "Dei delitti contro la famiglia", per la precisione nel Capo IV "Dei delitti contro l'assistenza familiare", a differenza del legislatore del 1889, che, nel previgente Codice Zanardelli, aveva, invece, ritenuto più adeguata per questa fattispecie la sede dei delitti contro la

#### Note:

(\*) Il contributo è stato sottoposto, in forma anonima, alla valutazione di un referee.

(1) Va precisato che nella sentenza in commento non v'è alcun riferimento espresso al fenomeno del *mobbing* sul versante civilistico né ai suoi riflessi sul piano penalistico. Facciamo questa notazione perché negli ultimi tempi sono state numerose le sentenze, nelle quali le vittime di condotte persecutorie in ambito lavorativo hanno invocato l'art. 572 c.p., a tutela della loro posizione sul fronte penalistico. In argomento, sia consentito rinviare a Folla, *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia?*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 10, 2011, 1025 e ss.

persona. Va aggiunto che esso, pur avendo classificato questo reato in una dimensione attinente alla famiglia, allo stesso tempo, ha allargato, rispetto alla formulazione del codice Zanardelli, la categoria dei soggetti tutelati dalla norma, estendendola anche alle persone non facenti parte della sfera familiare, ma, comunque, sottoposte alla supremazia del soggetto attivo del reato («... un minore di anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte ...») (2).

Superfluo rimarcare che il richiamo alla famiglia e la contestuale espansione del catalogo a soggetti attivi e passivi del reato non strettamente afferenti ad essa, non sono stati privi di conseguenze sul piano esecutivo e, anzi, hanno rappresentato uno snodo interpretativo molto impervio, suscettibile di letture assai diversificate (3), anche in ordine al bene giuridico tutelato.

Se, infatti, la collocazione sistematica del reato ha indotto alcuni Autori (4) a cogliere nella famiglia il bene giuridico protetto in via primaria, riservando una posizione di secondo piano all'incolumità fisica e psichica delle persone; altra parte della dottrina (5), nello sforzo di conferire un significato anche ai rapporti estranei alla famiglia in senso stretto, evocati nella norma, nonché nella consapevolezza dell'impossibilità di forgiare un concetto di famiglia valido in tutta la dimensione giuridica o quanto meno in quella penalistica (6), si è spinta oltre l'orbita della famiglia, per sostenere che l'interesse protetto dall'art. 572 c.p. non è riferibile solo a beni o interessi della famiglia stessa, di cui questa sarebbe titolare quale soggetto passivo, ma piuttosto a singoli rapporti interpersonali, connotati da una "famigliarità", che si concretizza in relazioni interpersonali di varia natura, anche se prive del rapporto di coniugio, di parentela o di affinità. In tal modo, valorizzando, sul piano dell'oggetto del reato, proprio quegli elementi che la dottrina precedentemente citata aveva relegato in secondo piano, vale a dire l'integrità fisica e morale della persona.

Ma la chiave di lettura, a nostro avviso, più convincente è stata espressa da chi (7), con una apprezzabile operazione di chiarezza, e di innovazione, compiendo un'esplorazione della norma ad ampio spettro e muovendo da una prospettiva di sistema, ha analizzato la condotta costitutiva del delitto di cui all'art. 572 c.p., tentando di cogliere il "denominatore comune" delle plurime e particolari relazioni, in esso richiamate, e ravvisandolo in "due tratti distintivi": la "soggezione" di una parte nei confronti del-

l'altra o la "fiducia" che il soggetto passivo ripone nel soggetto attivo. A ciò si aggiunga, poi, che, trattandosi di rapporti destinati ad avere una "certa durata temporale", tale caratteristica può, per un verso, favorire la prevaricazione dell'autore del reato e, dall'altro, rendere più pesante la sofferenza della vittima e più faticoso per la medesima sottrarsi ai comportamenti vessatori.

Ecco, allora, che, se le relazioni interpersonali dell'art. 572 c.p. sono contrassegnate dall'autorità e dall'affidamento, v'è da chiedersi se siano essi l'oggetto giuridico della norma. Un tassello ulteriore del ragionamento consente di avvicinarsi alla risposta: il sottoposto o la persona "affidata", se ingiuriano o percuotono abitualmente il superiore o il soggetto al quale sono subordinati o affidati, non saranno considerati responsabili per il delitto di maltrattamenti, ma solo per i singoli e autonomi reati che essi hanno posto in essere. Questa esemplificazione consente di approdare ad una constatazione: ad essere tutelati dalla norma in esame "non" sono l'autorità e la ragione dell'affidamento "in sé", ma solo l'autorità e l'affidamento in quanto "matrici" di una situazione interpersonale caratterizzata dalla supremazia di una parte nei confronti dell'altra; più specificamente, si

### Note:

(2) Si veda Coppi, voce *Maltrattamenti*, in *Enc. dir.*, XXV, Milano, 1975, 225 e 227 e ss., dove l'Autore delinea le ragioni poste dal Guardasigilli a fondamento della estensione del catalogo dei soggetti attivi e passivi del reato e della sua collocazione all'interno dei delitti contro la famiglia, individuandole, fondamentalmente, quanto al primo profilo, nella simmetria con il nuovo (per il codice Rocco) art. 571 c.p. "Abuso dei mezzi di correzione o di disciplina"; circa il secondo aspetto, nella omologazione del reato al clima politico dell'epoca, volto a riservare una tutela di spicco alla famiglia come società coniugale e parentale.

(3) Cfr. Meneghello, *Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*, in *Diritto penale della famiglia*, a cura di Riondato, IV, *Trattato di Diritto di Famiglia*, diretto da Zatti, II ed., Milano, 2011, 635.

(4) In tal senso, Manzini, *Trattato di Diritto Penale*, V ed., agg. da Nuvolone e G. D. Pisapia, VII, Torino, 1984, 926, il quale, pur mettendo in rilievo le incongruenze della collocazione sistematica adottata dal legislatore del 1930, ha, tuttavia, dato preminente risalto all'interesse dello Stato di salvaguardare l'ordine della famiglia, intesa quale nucleo elementare, coniugale e parentale, della società e dello Stato medesimo e quale istituto di ordine pubblico contro quegli eccessi che consistono in maltrattamenti inflitti, per un fine diverso da quello di correzione o di disciplina, a familiari e fanciulli, o a persone sottoposte alla autorità del colpevole o a lui affidate per le cause indicate nello stesso art. 572 c.p.

(5) Cfr. G. D. Pisapia, voce *Maltrattamenti in famiglia*, in *Dig. disc. pen.*, VII, IV ed., Torino, 1993, 521 e anche G. D. Pisapia e G. Pisapia, voce *Famiglia (delitti contro la)*, in *Dig. disc. pen.*, V, Torino, 1991, 120.

(6) V. Mantovani, *Riflessioni sul reato di maltrattamenti in famiglia*, in *Studi in onore di Francesco Antolisei*, II, Milano, 1965, 236 e ss.

(7) Coppi, voce *Maltrattamenti*, cit., 231 e ss.

può notare che solo chi riveste una posizione di preminenza può essere considerato responsabile del reato di cui all'art. 572 c.p. (8). In sintesi, l'idea ispiratrice della figura criminosa è stata quella di creare un "presidio per la parte più debole", esposta alle prepotenze di quella più forte, e spesso incapace di reagire e per ciò stesso costretta a subire.

Sulla scorta di queste considerazioni, si deve prendere atto che il "bene protetto" risulta essere l'"interesse del soggetto al rispetto", non tanto della propria incolumità fisica e psichica, quanto della propria "personalità nello svolgimento del rapporto" (9). Detto altrimenti, della propria "dignità umana". Tale angolazione prospettica lascia, pertanto, intravedere nitidamente che il "baricentro" della fattispecie di maltrattamenti non è la famiglia; la quale, nella logica della norma, gioca piuttosto, per dirla con le parole di autorevole dottrina, "lo stesso ruolo del rapporto di autorità e dell'affidamento per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza, custodia, di esercizio di una professione o di un'arte" (10). Ciò premesso, sarebbe, dunque, irragionevole limitare all'ambito della famiglia i potenziali soggetti (attivi e passivi) del reato poiché, come si è visto, i maltrattamenti rilevanti penalmente, ex art. 572 c.p., sono tali non (solo) per la "familiarità" del rapporto, bensì per la peculiare "natura non paritaria del rapporto" medesimo, dove il maltrattante è il soggetto più forte e la vittima è la persona più vulnerabile, bisognosa di protezione.

Ebbene, tra le opposte tesi, l'itinerario logico di questo ultimo indirizzo interpretativo sembra essere quello che più correttamente ricostruisce la fisionomia funzionale della fattispecie *de qua*, attraverso un "sapiente lavoro di interpretazione adeguatrice" (11) in grado di riqualificare la norma, adattandola ad una visione più moderna di famiglia e, per quel che qui ci interessa, dei rapporti tra individuo e collettività, secondo un'ottica costituzionalmente orientata.

### 3. Vessazioni e aggressioni (verbali) reiterate contro i lavoratori: il contrasto giurisprudenziale

Spostiamo ora lo sguardo sul versante giurisprudenziale, dove, come si è già anticipato, in ordine alla specifica problematica volta ad accertare se i "comportamenti vessatori reiterati" commessi in ambito lavorativo possano integrare o meno la fattispecie dei maltrattamenti in famiglia, sono fioriti due orientamenti nettamente contrapposti, all'interno dei quali si distinguono alcune posizioni più sfumate.

Per completezza d'indagine, tuttavia, prima di adentrarci in questa casistica, è doveroso dar conto del fatto che quella dei "Maltrattamenti in famiglia" è una delle risposte che i giudici hanno tentato di fornire per la repressione delle condotte persecutorie nei luoghi di lavoro. È noto, infatti, che la natura variegata delle condotte mobbizzanti e la loro fisionomia eterogenea nonché l'assenza di una norma penale specifica che abbia a disciplinarle hanno alimentato uno scenario interpretativo assai differenziato (12): in alcune pronunce, si è fatto ricorso alla "Violenza privata", di cui all'art. 610 c.p. (13) (come

#### Note:

(8) Si veda Coppi, voce *Maltrattamenti*, cit., 233-234.

(9) Coppi, voce *Maltrattamenti*, cit., 236; in senso conforme anche Fiandaca - Musco, *Diritto penale, Parte speciale*, vol. II, tomo I, III ed., Bologna, 2011, 378 e Mantovani, *Riflessioni sul reato di maltrattamenti in famiglia*, cit., 267-268; l'Autore, superando le contrapposizioni sopra delineate, afferma espressamente che la ratio dell'incriminazione è quella di evitare gli abusi sistematici di uno stato di soggezione, che si possono concretizzare anche in offese all'integrità fisica o morale. Il primato della tutela spetta, quindi, all'interesse individuale a non essere sottoposto ad un sistema di vessazioni e di violenze, instaurato sull'abuso di una posizione di soggezione del soggetto, non coincidenti, necessariamente, con un interesse familiare, anche se è innegabile che, attesa la maggiore facilità di abusi consentita dalle relazioni familiari, l'interesse dei regolari rapporti familiari è stato sicuramente quello maggiormente presente nella mente del legislatore.

(10) Così Coppi, voce *Maltrattamenti*, cit., 231.

(11) L'espressione è mutuata da Fiandaca - Musco, *Diritto penale, Parte speciale*, cit., 351, ai quali si rinvia, 315-317, anche per una più generale disamina sulla evoluzione della concezione politica e penale di famiglia e dei rapporti all'interno della stessa, dall'impostazione liberale del codice Zanardelli, a quella autoritaria del codice Rocco, sino a quella democratica promossa dalla Costituzione, entrata in vigore nel 1948.

(12) Ben tratteggiato da Raffi, *Il ruolo della Cassazione nella tutela dal mobbing*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, in particolare, 354 e ss. Sul punto si veda anche il contributo di Bartoli, *Mobbing e diritto penale*, in *Dir. pen. e proc.*, 2012, 1, 87 e ss.

(13) Oltre alla pronuncia che qui si commenta, tra le sentenze più recenti, si veda Cass. sez. VI, 25 novembre 2010, n. 44803, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1, 2011, 235, con nota di Garlatti, *Mobbing e violenza privata: nuovi orizzonti di tutela?*, in cui la condotta moralmente violenta e psicologicamente minacciosa, idonea a costringere il lavoratore a tollerare uno stato di deprezzamento delle sue qualità lavorative è stata punita, ai sensi dell'art. 610 c.p., come Violenza privata, con l'aggravante dell'abuso di relazioni di prestazioni d'opera, ex art. 61, n. 11, c.p. Su questa sentenza si veda anche il contributo di Renzetti, *La rilevanza penale del mobbing: una questione ancora irrisolta*, in *Cass. pen.*, 2011, 10, 3446 e ss.

Una delle prime applicazioni della fattispecie di "Violenza privata" (per la precisione nella forma del tentativo) a condotte moleste e vessatorie è quella del Tribunale di Taranto, sez. II, 7 dicembre 2001 - 7 marzo 2002, n. 742, Riva e altri, relativa alla vicenda, nota come il caso della "palazzina LAF", che ha visto coinvolti alcuni lavoratori dello stabilimento ILVA s. p. a. di Taranto, i quali erano stati minacciati dai rappresentanti apicali della proprietà aziendale e dai responsabili del personale che, ove uno di loro non avesse desistito dal proseguire la causa di lavoro in-

(segue)

nel caso di cui ci occupiamo); in altre, alla fattispecie di "Minaccia", ex art. 612 c.p., o di "Molestia o disturbo alle persone", ai sensi dell'art. 660 c.p. (14). Talvolta, le situazioni fattuali hanno evocato figure di reato come l'"Ingiuria" (art. 594 c.p.) o la "Diffamazione" (art. 595 c.p.) (15), oppure, i contesti pubblicistici hanno polarizzato i giudici verso l'"Abuso d'ufficio" (art. 323 c.p.) (16). Se, poi, le condotte offensive si estrinsecano in attacchi alla sfera sessuale (generalmente, della lavoratrice), in mancanza di una fattispecie di molestie sessuali (17), si è ravvisato, sussistendone i requisiti tipici, si intende, il delitto di "Violenza sessuale", di cui all'art. 609 bis c.p. (18); ed, infine, quando la conseguenza dei suddetti comportamenti è una malattia nel corpo o nella mente, si è ritenuta configurabile l'ipotesi di "Lesioni personali colpose" (art. 590 c.p.) ovvero di "Lesioni personali dolose" (art. 582 c.p.) (19).

### Note:

(continua nota 13)

tentata nei confronti del datore di lavoro e ove tutti gli altri non avessero accettato una proposta di riformulazione del rapporto di lavoro con declassamento dalla qualifica di impiegato a quella di operaio, con correlato peggioramento delle relative mansioni, sarebbero stati trasferiti (come poi è avvenuto) alla palazzina LAF, un luogo fatiscente e degradato, dove era prevedibile la sottoposizione ad un regime lavorativo umiliante e frustrante rispetto alle loro aspirazioni, consistente nella mancata assegnazione di incarichi e attività operative. Avendo i lavoratori respinto le minacce del datore di lavoro e dei responsabili del personale, essi vennero confinati nella palazzina a tempo indeterminato, in condizioni lesive della loro dignità e del loro legittimo diritto a svolgere un'attività lavorativa decorosa. La sentenza focalizza il movente nello scopo di ristrutturazione dell'azienda, che comportava anche una forma, evidentemente poco legittima, di eliminazione degli esuberanti. La pronuncia è importante perché, forse prima nella prassi giurisprudenziale, ha attribuito rilevanza penale alla "sindrome posttraumatica da stress", vale a dire il c. d. *mobbing*, ricorrendo, per l'appunto, all'art. 610 c.p., in combinato disposto con l'art. 56 c.p.

Sulla vicenda, a conferma della sentenza di merito, si è pronunciata anche la Cassazione: Cass. sez. VI, 8 marzo 2006, n. 31413, Riva e altri, in *Il Lav. nella Giurisprudenza*, 1, 2007, 39 e ss., con nota di Piovesana, *Mobbing: tecniche di tutela civilistiche e penalistiche*, 45 e ss. Cfr., inoltre, i commenti di De Falco, *È violenza privata il mobbing per indurre i dipendenti a dimettersi*, in *Cass. pen.*, 1, 2008, 182 e ss.; Feraco, *È violenza privata il mobbing per indurre i dipendenti a dimettersi*, *ivi*, n. 6, 2007, 2489 e ss. e Ferrari, *Se il dipendente è confinato nel "lager". Mobbing, il persecutore è perseguibile*, in *Dir. e Giust.*, 38, 2006, 59 e ss.

(14) V. Pret. Milano, 31 gennaio 1997, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1997, 619, ove viene riconosciuta la responsabilità del preposto, ex art. 660 c.p., per avere tenuto, per petulanza, nei confronti di una dipendente, reiterati e intenzionali comportamenti sessualmente molesti, in luogo di lavoro aperto al pubblico. Cfr. anche Cass., sez. III, 11 ottobre 1995, n. 11318, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1997, 962, con nota di Tabarelli de Fatis, *Sulla rilevanza penale del "bacio" come atto di libidine prima e dopo la riforma dei reati sessuali*, *ivi*, 965 e ss. Per una riflessione su queste ipotesi, cfr. M. Bellina, *Mobbing: profili penali*, in *Dir. e prat. lav.*, 30, 2007, 1916 e ss.

(15) Per una ricognizione delle fattispecie penali scaturenti dal *mobbing*, si rinvia, tra gli altri, a Buffa, *Il mobbing e la responsabilità penale*, in *Giust. pen.*, II, 2009, 206 e ss.; Bellina, *Mobbing: profili penali*, cit., 1914 e ss.; Perini, *La tutela penale del mobbing*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali* "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", Milano, 2007, 160 e Romano, *Il mobbing: ai confini del diritto penale?*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2004, 176 e ss.

(16) Come in Cass. sez. VI, 7 novembre 2007, n. 40891, in *Riv. giur. lav.*, 2008, 349, con nota di A. Raffi, *Il ruolo della Cassazione nella tutela dal mobbing*, cit., 352, nella quale la condotta del sindaco, che aveva mutato la destinazione di una dipendente comunale dallo svolgimento delle mansioni di coordinatrice economica a quelle di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di sosta, è stata qualificata come condotta mobbizzante, assunta in violazione di legge, e ricondotta alla sfera incriminatrice dell'art. 323 c.p. Sulla pronuncia, cfr. anche il commento di M. G. Murrone, *Mobbing e reato di abuso d'ufficio*, in *Il lavoro nelle pubbl. amm.*, 2008, 6, 1120 e ss.

V., inoltre, Trib. Busto Arsizio, Ufficio G. i. p., ord. 18 maggio 2004, Giud. Novik, in *Il Foro ambr.*, 2004, 166 e ss., con nota di Mucciarelli, *Condotta ed evento: il «mobbing» e l'art. 323 c.p. in riferimento ad un'ipotesi di comportamenti contrari alla legge ritenuti di natura persecutoria, posti in essere da un assessore e dal segretario comunale nei confronti del comandante della Polizia municipale e puniti ai sensi dell'art. 323 c.p.* Si interroga sulla possibile declinazione del *mobbing* (almeno nel suo modello verticale: il *bossing*) nella forma penalistica dell'abuso d'ufficio, Di Fresco, *Mobbing e abuso d'ufficio*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2008, 1001 e ss.

(17) Sul tema delle molestie sessuali, v. Castelnuovo, *Mobbing e diritto penale*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Bologna, 2007, 422 e ss.; quanto all'assenza, nel nostro ordinamento, di una fattispecie incriminatrice specifica e alla opportunità di un suo inserimento, v. Paternò, *Molestie sessuali e rapporti di lavoro: differenze meno "eguali" di altre*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 8, 2006, in particolare, 761 e ss., anche con riferimento ad alcuni disegni di legge, come quello presentato da alcuni senatori, tra cui Smuraglia; circa l'esperienza della Francia, dove è stata introdotta una disciplina specifica sulle molestie nei luoghi di lavoro, v. Nadalet, *La legislazione francese sull'harcelement moral*, in *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali* "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", cit., 313 e ss.

(18) Si allude a un caso di violenza sessuale, connotato dalla discriminazione lavorativa, rinvenibile in Cass., sez. III, n. 34297, 14 ottobre 2002, P. C. e P. M., in *Dir. prat. lav.*, 45, 2002, 2957, punito ai sensi dell'art. 609 bis c.p., diversamente dalla Corte di Appello di Torino, che aveva configurato la contravvenzione di "Molestia o disturbo alle persone" ex art. 660 c.p.

(19) Cfr. Tribunale di Torino, Sentenza 1 agosto 2002, Est. Leo - Di Sabato c. Uccellini, in *Dir. prat. lav.*, 42, 2002, 2742, con commento di P. Rausei, *Persecuzioni psicologiche e stress sul lavoro: l'infarto come lesione da mobbing*, *ivi*, 2735, con la quale un imprenditore torinese è stato condannato a sei mesi di reclusione per lesioni personali colpose poste in essere ai danni del lavoratore, una guardia giurata, alle dipendenze di un Istituto di vigilanza privata di Torino, che era stato colpito da infarto del miocardio con lesioni insanabili e riflessi seri sull'equilibrio psico-fisico per lo stress accumulato a causa del lavoro massacrante protrattosi per circa vent'anni e che il datore di lavoro avrebbe dovuto evitare. Il reato di lesioni non è stato, invece, riconosciuto nel caso di un atto di singola ingiuria, Cass., sez. V, 9 luglio - 29 agosto 2007, n. 33624, in *Guida dir.*, 40, 2007, 105, con nota di Rosi, *Mobbing: la singola vessazione non integra il reato di lesioni*, *ivi*, 107. Sulla malattia nella mente, quale conseguenza dell'azione mobbizzante, rilevante penalmente, v. De Falco, *Mobbing: divieto e tutela nella normativa per la sicurezza del lavoro*, in *Cass. pen.*, 2005, 3219 e ss.

Tornando al *focus* principale della sentenza in oggetto, non v'è dubbio, scorrendo i materiali giurisprudenziali, che la figura incriminatrice dei Maltrattamenti è parsa a molti, tra le vie percorribili, una delle più adeguate a reprimere gli atteggiamenti persecutori in ambito lavorativo, non fosse altro per il carattere di "cornice" entro la quale possono ricondursi condotte dalla natura multiforme (20). Per contro, è mancata una visione unanime dei "criteri" da impiegare per precisare i confini del frammento normativo dell'art. 572 c.p. che qui interessa, ossia quello riferito alla «persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata (...) per l'esercizio di una professione o di un'arte».

Su un "primo fronte", infatti, le ricostruzioni della Cassazione si "allargano" da quello che appare il nucleo più tradizionale del delitto di "Maltrattamenti" - il contesto familiare - a tutti i casi in cui, in un rapporto gerarchico, il superiore, con ripetuti atti persecutori di natura fisica o morale, riduce i suoi dipendenti in uno stato di sottomissione e umiliazione lesivo della sua dignità personale; e ciò indipendentemente da qualunque forma di coabitazione o di convivenza tra il soggetto attivo e il soggetto passivo, bastando "un rapporto continuativo dipendente da cause diverse da quella familiare" (21). In talune ipotesi, quindi, i giudici, senza fare cenno ad alcuna forma di convivenza, danno risalto soltanto alla reiterazione dei contegni prevaricatori di chi occupa una posizione gerarchicamente sovraordinata nei confronti dei sottoposti (22). In altre (23), dal tenore analogo, dopo avere fornito una puntualizzazione del "rapporto di autorità" di cui all'art. 572 c.p., che si reputa sussistere ogni qualvolta una persona dipenda da altri mediante un vincolo di soggezione particolare, quale può essere, ad esempio, il ricovero, la carcerazione, il rapporto di lavoro subordinato, si ribadisce che, proprio in forza del potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore di lavoro nei confronti del lavoratore dipendente, quest'ultimo si trova nella condizione di "persona sotto-

fattispecie "più calzante" e quella che al momento assume un ruolo preminente nell'azione giudiziaria contro le vessazioni nei luoghi di lavoro; in senso analogo, Dosi, *Quando la gerarchia fa sopraffazione*, in *D & G.*, 13, 2001, 54, il quale sottolinea che nella situazione odierna, in cui "il mondo del lavoro è attraversato da forti e nuove tentazioni di sfruttamento", è quanto mai opportuno che i luoghi di lavoro vengano considerati luoghi possibili di consumazione del reato di Maltrattamenti. In argomento, v., inoltre, il contributo, di taglio più psicologico, di Galuppi, *Mobbing e maltrattamenti: il punto di vista dello psicologo*, in *Dir. fam. e pers.*, 2008, 2091 e ss. Cfr., infine, Gambardella, *Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*, in *Trattato di Diritto penale, Parte speciale, Delitti contro la famiglia*, a cura di Preziosi, Napoli, 2011, 486.

(21) Così, testualmente, Cass. sez. VI, 22 gennaio - 12 marzo 2001, n. 10090, Erba ed altri, in *D & G.*, n. 13, 2001, 55 e ss., in cui la Corte ha condannato a cinque anni di reclusione per Maltrattamenti, ex art. 572 c.p., il capogruppo, responsabile di zona di vendite a porta a porta di prodotti per la casa, per avere maltrattato, con ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali, alcuni giovani sottoposti alla sua autorità nello svolgimento dell'attività lavorativa e, inoltre, per avere, con i medesimi atti di violenza fisica e morale, costretto i predetti a intensificare l'impegno lavorativo oltre ogni limite di accettabilità. Nel caso *de quo*, invero, il rapporto interpersonale tra autore e vittime era particolarmente intenso e implicava "un'assidua comunanza di vita" derivante dalle lunghe trasferte realizzate viaggiando su un pullmino unico, consumando i pasti insieme e alloggiando nel medesimo albergo. Ciononostante, da un'attenta lettura della motivazione, traspare che non è stato questo l'elemento decisivo per la configurabilità del delitto di Maltrattamenti, quanto, piuttosto, quello che la stessa Corte ha qualificato come "l'aspetto saliente" della vicenda, vale a dire le vessazioni fisiche e morali realizzate dal preposto, nell'ambito del lavoro subordinato, volte a procurare uno stato abituale di sofferenza fisica e morale nei dipendenti. Diversa la lettura che ne dà, Rosi, *Un esempio di supponenza giuridica nell'imbarazzante silenzio normativo*, in *Guida dir.*, 24, 2007, 64, per la quale il delitto di Maltrattamenti, nella sentenza in parola, si baserebbe, invece, proprio sulla particolare quotidianità e intensità del rapporto di lavoro. Condividono la pronuncia, Guariniello, *Mobbing e delitto di maltrattamenti del datore di lavoro*, cit., 2746-2748, e Dosi, *Quando la gerarchia fa sopraffazione*, cit., 54.

(22) È quanto si rinviene in Cass. sez. VI, 18 marzo - 13 luglio 2009, n. 28553, O., in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 11, 2009, 1139, con commento di Nunin, *Rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misure cautelari interdittive*, cit. La fattispecie è relativa alla fase cautelare, in cui l'indagato, direttore generale di un'azienda municipalizzata per lo smaltimento dei rifiuti urbani è stato ritenuto responsabile oltre che del reato di Violenza privata e di Lesioni personali, anche di Maltrattamenti, per avere sottoposto i lavoratori a ripetuti provvedimenti di dequalificazione, di depotenziamento dei loro ruoli e a minacce di sanzioni disciplinari ingiustificate.

(23) Cass., sez. III, 5 giugno 2008, n. 27469, in *Dir. e prat. lav.*, 2008, 2524; per un commento adesivo, v. Bellina, *Rapporto di lavoro e reato di maltrattamenti*, ivi, 2521-2523.

In senso conforme, Cass., sez. V, 9 luglio - 29 agosto 2007, n. 33624, D. N., in *Guida dir.*, 40, 2007, 105-106, con nota di Rosi, *È arrivato il momento di interrogarsi sull'effettiva tutela penale del lavoratore*, ivi, 107. Per un commento più articolato sulla sentenza, che riguardava una vicenda di rapporto di conflittualità tra un preside e una insegnante in una scuola secondaria pubblica, risoltasi con dichiarazione di non luogo a procedere del Gip, per l'assoluta mancanza di prova della lesione psichica e per la assoluta inidoneità della condotta, e, più in generale sul fenomeno del *mobbing*, si rinvia a Muratorio, *Il mobbing nella giurisprudenza penale ed una fattispecie specifica di reato*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 10, 2007, 992 e ss. e Giappichelli, *Sull'atipicità del mobbing e il suo possibile rilievo penale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 409 e ss.

**Note:**

(20) L'espressione è di Perini, *La tutela penale del mobbing*, cit., 161 e 162; l'Aurice, osserva che, mentre altre ipotesi di reato (come l'ingiuria o la diffamazione) possono restituire del *mobbing* solo un'immagine parziale, il reato di "maltrattamenti in famiglia" esprime, invece, un sorprendente parallelismo con tale fenomeno: oltre alle condotte multiformi, la natura abituale e il dolo come elemento unificante dei vari comportamenti posti in essere in successione. Condivide tale posizione anche Nunin, *Rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misure cautelari interdittive*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 11, 2009, 1145. Per Guariniello, *Mobbing e delitto di maltrattamenti del datore di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 40, 2001, 2746, l'art. 572 c.p. è la

posta all'autorità". Tale condizione, pertanto, affiancata dagli altri requisiti previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di "Maltrattamenti"; con l'avvertenza che esso, nel luogo di lavoro, non postula, a differenza del maltrattamento in famiglia, la convivenza: molestie e abusi richiedono soltanto un "rapporto continuativo". Pronunce riconducibili in linea di principio nello stesso solco interpretativo si annoverano anche nella giurisprudenza di merito; nondimeno, i casi considerati sono risultati in concreto sprovvisti, a parere dei giudici, di alcuni dei tratti peculiari connotanti lo schema dei Maltrattamenti (e, parallelamente, anche quello del *mobbing*), come "la serialità delle condotte assillanti", volte a dar luogo ad un "sistema di vita", o l'"intento persecutorio", quale elemento unificante delle condotte medesime (24). Più in generale, su questo terreno, è interessante osservare, seppure di sfuggita, che proprio la giurisprudenza di merito ha giocato un ruolo decisivo nella faticosa conquista del traguardo concettuale unitario e integrato di *mobbing* (25). Considerare in tale ottica l'eterogenea gamma dei comportamenti che contraddistingue il fenomeno ha consentito, infatti, di contrastare anche condotte che, prese singolarmente, non sarebbero risultate rilevanti penalmente; con significativi riflessi, com'è intuibile, in ordine alla responsabilità e alle correlate conseguenze sanzionatorie (26).

Sul "versante opposto", si profila, invece, un "indirizzo restrittivo", che limita il catalogo delle condotte vessatorie riconducibili al delitto di Maltrattamenti, circoscrivendolo alle sole situazioni lavorative in cui il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura "para-familiare", sia, cioè, caratterizzato "da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i detti 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" (27). Paradigmatico il rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera o quello che può intercorrere tra il

#### Note:

(24) V. Trib. Belluno, 30 gennaio 2007, n. 77, in *Guida dir.*, 24, 2007, 59 e ss., in cui la dirigente di un ufficio territoriale era stata incriminata del reato di cui all'art. 572 c.p. per avere sottoposto i dipendenti a costanti vessazioni ed aggressioni (ad esempio, continui mutamenti di mansioni, spostamenti ripetuti di competenza, controlli assillanti, minacce di sanzioni disciplinari, poi comminate in modo reiterato ed immotivato) provocandone uno stato di frustrazione e depressione. Dopo avere affermato senza esitazioni l'applicabilità dell'art. 572 c.p. anche in ambienti extrafamiliari, il giudice ha, però, negato la sussistenza del rea-

to, nel caso di specie, per tre ordini di ragioni: la natura pubblica del rapporto, l'assenza nella condotta del *mobber* della finalità espulsiva dei sottoposti ed, infine, la inidoneità dei comportamenti vessatori ad integrare il reato di Maltrattamenti. Sulla pronuncia, si veda la nota di dissenso di Rosi, *Un esempio di sup-  
pienza giuridica*, cit., che considera un'ardita interpretazione estensiva, se non un'analogia *in malam partem* ricercare il presidio penalistico del *mobbing* in via principale attraverso lo schema del delitto di Maltrattamenti.

Cfr. anche Uff. Indagini preliminari di Trani, 27 ottobre 2005, in *Giur. merito*, 7-8, 2006, 1760, dove si ammette in linea generale e teorica il delitto di Maltrattamenti come strumento finalizzato a reprimere le pratiche di *mobbing*, ma lo si esclude, in concreto, per carenza di continuità e complessità delle condotte nonché dello scopo vessatorio delle medesime.

Si veda, infine, Trib. Torino, 3 maggio 2005, Gotto, Portas e altro, in *Foro it.*, II, 2005, 664 e ss.

(25) Si allude a due sentenze "storiche", la prima: Tribunale di Torino, 16 novembre 1999, *Erriquez c. Ergom Materie Plastiche s.p.a.*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 4, 2000, 361, con commento di R. Santoro, *Mobbing: la prima sentenza che esamina tale fenomeno*, ivi, 364; v. anche il commento di C. Lazzari, *Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, 59 e ss. La motivazione gravita attorno alla nozione di *mobbing*, come "fenomeno ormai internazionalmente noto", qualificato con terminologia mutuata dall'etologia e riferito al comportamento di alcune specie animali, solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo. Essa rinvia al prezioso contributo di psicologi, psichiatri, medici del lavoro e sociologi, i quali, osservando il sistema gerarchico esistente in fabbrica o negli uffici e le sue ripercussioni nella vita del lavoratore, ne hanno individuato alcune gravi e reiterate distorsioni, destinate a ripercuotersi sensibilmente sulla salute individuale.

La seconda: Tribunale di Torino, 30 dicembre 1999, *Stomeo c. Ziliani s.p.a.*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 9, 2000, 832, con commento di R. Nunin, "Mobbing": onere della prova e risarcimento del danno, ivi, 835 e ss.

(26) In dottrina, se ne sono occupati diffusamente Monateri, Bona, Oliva, *Il mobbing come "legal framework": una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 2000, 547 e ss., alludendo ad una cornice che permette di apprezzare la condotta illecita nella sua interezza, in particolare 558 e 552 - 553; degli stessi Autori, v. anche *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milano, 2000, *passim*. Sull'esigenza di valorizzare la dimensione unitaria del frastagliato panorama persecutorio, per una rafforzata tutela della personalità morale e della dignità del lavoratore, v., tra gli altri, Nunin, *La strategia del mobber: l'elemento soggettivo del mobbing*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 12, 2005, 1195 nonché Ead., *Un caso di mobbing nel pubblico impiego: ricostruzione della fattispecie e risarcimento del danno esistenziale*, ivi, 4, 2006, 378, a commento di Tribunale di Forlì, sez. lav., 28 gennaio 2005, Est. Sorgi - C.C. c. MIUR e Direzione Didattica X.

(27) Sono le parole tratte da Cass., sez. VI, 22 settembre 2010 - 13 gennaio 2011, n. 685, M. C. e C. G., in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 10, 2011, 1025 e ss. La sentenza ruota intorno all'accusa mossa all'imputato, nella sua qualità di caposquadra di un settore dello stabilimento "Mirafiori" della "Fiat spa" per avere sottoposto, per un periodo di tempo continuato, un'operaia, che era stata esonerata per ragioni di salute dallo svolgere determinate mansioni, a trattamenti umilianti, degradanti e vessatori, a ritmi di lavoro non sostenibili e di averla apostrofata con frasi offensive e minacciate di trasferimento in altro stabilimento. Ricontrata la insussistenza della connotazione "para-familiare", la Corte Suprema esclude la configurabilità dei maltrattamenti e preso, altresì, atto dell'assenza, nel nostro ordinamento, di una fattispecie *ad hoc* che reprima il *mobbing*, incoraggia a seguire la strada del procedimento civile. Per un commento critico della pronuncia, v. Folla, *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia?*, cit., 1027 e ss.

maestro d'arte e l'apprendista (28). La qualificazione di "familiarità", in sostanza, viene meno, secondo questo filone interpretativo della Cassazione, laddove la complessa realtà lavorativa non implichi una relazione stretta ed intensa tra datore di lavoro e dipendente tale da determinare "una comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare" (29).

Di recente, anche la giurisprudenza di merito ha accordato la sua preferenza a questa soluzione, ponendo l'accento, in particolare, sul filtro selettivo della "dimensione dell'azienda": la "caratteristica ontologica" dell'art. 572 c.p., si è sostenuto, consisterebbe nel reprimere non la discriminazione generica contro il lavoratore dipendente, ma "lo stravolgimento di un peculiare rapporto personale fra il superiore e un subordinato, in un ambito che per "dimensioni" e rapporti di quotidianità può essere assimilato ad una famiglia". In altre parole, nel delitto di Maltrattamenti, a venire in rilievo sarebbe il rapporto diretto e personale, tipico dei piccoli ambienti di lavoro, che, superando il profilo gerarchico, si traduce in un "rapporto di fiducia", in cui il lavoratore subordinato non sarebbe più un semplice 'inferiore', ma verrebbe coinvolto in un rapporto diretto e personale con il suo superiore. È, dunque, questo particolare rapporto che deve essere posto al riparo dagli abusi del superiore, onde evitare che l'offesa arrecata al lavoratore abbia ad incidere in maniera profonda sulla sua dignità e sul suo equilibrio psicologico ed emotivo. In breve: il bene giuridico protetto nel reato *de quo* è estraneo ad attività offensive o persecutorie che avvengono all'interno di aziende di grandi dimensioni in cui «il lavoratore presta, sostanzialmente, solo il suo tempo e le sue capacità intellettuali e fisiche ad un "soggetto impersonale", ad una organizzazione complessa e articolata» (30).

#### 4. La vicenda in esame: riflessioni critiche

Alla stregua della ricognizione svolta, possiamo ora a valutare la vicenda concreta affrontata nella sentenza in commento.

In essa, la Cassazione ha annullato la condanna inflitta in primo e in secondo grado dal Tribunale e dalla Corte di Appello per il delitto di maltrattamenti in famiglia nei confronti del titolare di una piccola azienda e del padre dello stesso, per avere entrambi posto in essere ripetute offese e insulti a danno di una lavoratrice invalida, assunta ai sensi della l. 68/99, riqualificando le ripetute aggressioni verbali come violenza privata continuata ed aggravata.

Richiamandosi a precedenti pronunce dello stesso segno, la Corte ha contestato lo schema sostenuto dai giudici di merito, asserendo che, se è vero, come risulta dalla ricostruzione dei medesimi, che gli atti vessatori sono stati realizzati all'interno di un'azienda caratterizzata dalle "dimensioni ridotte", dalla "presenza quotidiana dei datori di lavoro" e dall'"esercizio diretto", da parte loro, del "potere di supremazia" nei confronti dei dipendenti, senza alcun intermediario, per contro, questi elementi circostanziali non bastano a dare corpo a quello che è il contenuto dell'art. 572 c.p., per configurare il quale è, altresì, indispensabile che il rapporto di lavoro si svolga nelle forme proprie di un rapporto "para-familiare": secondo "relazioni intense e abituali, consuetudini di vita tra i soggetti interessati", "soggezione" di una parte con corrispondente "supremazia" dell'altra, "fiducia" riposta dal soggetto più debole in quello che ricopre la posizione di supremazia. A ciò si aggiunge, inoltre, che, se si ritenessero sufficienti

#### Note:

(28) Sono le esemplificazioni contenute in Cass. sez. VI, 6 febbraio 2009 - 26 giugno 2009, n. 26594, P., in *Mass. Giur. Lav.*, 12, 2009, 938, con nota di Costa, *Mobbing e responsabilità penale*, *ivi*, 940 e ss. La vicenda processuale aveva preso le mosse dall'accusa di una dipendente al direttore generale, alla cui autorità la stessa era sottoposta per l'esercizio della professione, di avere assunto sistematicamente nei suoi confronti comportamenti ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesivi della dignità personale, tanto da procurarle lesioni gravi e gravissime, soprattutto a livello psichico. La Cassazione approva l'apparato argomentativo dei giudici di merito, i quali, nel respingere la tesi accusatoria dell'inquadramento della vicenda nell'alveo dell'art. 572 c.p., avevano posto l'accento sul fatto che, nel caso di specie, difettavano gli estremi dell'*affidamento*, inteso come "stretta relazione personale continuativa, caratterizzata da sistematicità, tra datore di lavoro e lavoratore", la *prova* dell'attribuibilità soggettiva delle condotte ipotizzate all'imputato nonché la "preordinazione" di costui ad una scelta vessatoria in danno della dipendente e che, pertanto, in considerazione anche della realtà emersa dalla istruttoria dibattimentale e dalla sentenza del giudice del lavoro, si poteva ridimensionare la vicenda ad una "situazione di conflittualità nell'ambiente di lavoro, nel cui contesto andavano letti e interpretati i singoli episodi oggetto di contestazione". Ascrivibile a questo orientamento anche Cass., sez. VI, 25 novembre 2010, n. 44803, cit.

(29) Ancora Cass. sez. VI, 6 febbraio 2009 - 26 giugno 2009, n. 26594, P., cit., 939.

(30) È l'opinabile posizione che si rinviene in GUP Milano, 30 settembre 2011, Giu. Manzi, imp. S. e altro, con nota di Bartoli, *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia*, in [www.dirittopenalecontemporaneo.it](http://www.dirittopenalecontemporaneo.it), 2011. Tale posizione rischia di dare luogo ad asimmetrie irrazionali e inaccettabili: se le condotte vessatorie sono realizzate in una azienda di grandi dimensioni, potrebbe configurarsi la responsabilità penale per "Violenza privata", ex art. 610 c.p., eventualmente aggravata, ai sensi dell'art. 61, n. 11, c.p.; mentre, invece, le medesime condotte poste in essere in una dimensione "parafamiliare" darebbero luogo al delitto di "Maltrattamenti in famiglia". Fatta salva, in entrambi i casi, la eventuale responsabilità civile per *mobbing*.

a definire la “familiarità” i parametri delle dimensioni ridotte dell’azienda e l’impegno diretto del datore di lavoro, si addiverrebbe alla irragionevole conclusione sistematica per cui gli atti vessatori commessi in una azienda di piccole dimensioni (assimilabile ad una sorta di comunità parafamiliare) farebbero sorgere una responsabilità *ex art. 572 c.p.*; mentre quelli realizzati in una azienda dalle dimensioni complesse darebbero luogo ad una responsabilità solo civile per *mobbing* (31).

Ebbene, se risulta condivisibile l’argomento, in forza del quale il “parametro” destinato a configurare come “Maltrattamenti” i contegni persecutori continuati non può essere riferito alla grandezza dell’azienda, per converso, non pare sostenibile che tale criterio possa essere quello della “para - familiarità” del rapporto, secondo l’accezione ristretta che di esso fornisce la Cassazione. Più precisamente, il punto critico e il limite di questa prospettiva esegetica sta, a nostro avviso, nella errata convinzione che solo pochissime tipologie di rapporti professionali siano connotate dalle qualificazioni di parafamiliarità sopra menzionate. Viene, infatti, spontaneo domandarsi perché mai il vissuto quotidiano che si sviluppa tra un capo reparto o un preposto e il lavoratore ad essi subordinato (a prescindere dalle dimensioni piccole o grandi dello stabilimento) debba essere considerato intrinsecamente e qualitativamente diverso rispetto a quello che intercorre tra la collaboratrice familiare e il suo superiore o tra l’unico lavoratore subordinato di una piccola azienda e il suo titolare. E, conseguentemente, se è possibile valutare diversamente il disvalore penale di una strategia persecutoria a seconda che essa sia arrecata dal capo reparto o da un preposto al lavoratore subordinato piuttosto che dal superiore ai danni della collaboratrice familiare o dell’unico lavoratore subordinato di una piccola azienda. Si può, insomma, affermare che i rapporti della prima specie, qualificati (da una parte della giurisprudenza, in modo assai discutibile) come “distaccati e formali”, godono già di garanzie sufficienti per la loro tutela e non necessitano, pertanto, dello strumento penale offerto dall’art. 572 c.p., il quale resterebbe, dunque, assegnato soltanto ai rapporti della seconda specie? (32) In verità, se si muove da questa convinzione, oltre a dimostrare scarsa consapevolezza delle normali dinamiche che possono connotare tutte le relazioni professionali e del potenziale contenuto umano che le permea, qualunque sia il contesto nel quale esse maturano, si finisce per lasciare in ombra il “vero dato dirimente” della questione: la “personalizzazione” del rapporto di lavoro.

Esso è l’unico “criterio guida” che, senza forzature esegetiche, consente di valorizzare in modo logico e coerente la previsione legislativa (33), superando le due posizioni radicali, entrambi insoddisfacenti, di chi, per un verso, in forza della generica formulazione («persona sottoposta alla (...) autorità») usata dal legislatore vorrebbe estendere la norma a tutte le possibili situazioni di soggezione, non tenendo conto che, in effetti, la collocazione del delitto è indicativa non di una tutela indiscriminata all’interesse individuale a non essere maltrattato, ma pone la condizione che la lesione dell’interesse si verifichi nel quadro di una soggezione derivante da determinati rapporti affini a quelli familiari o parafamiliari; e di chi, per l’altro verso, come accade nella pronuncia in esame, opera un’interpretazione eccessivamente restrittiva della nozione di “para-familiarità”, facendola di fatto coincidere con le sole relazioni stringenti, peculiari dell’ambito familiare, e svilendo, di conseguenza, il contenuto della norma (34).

Per concludere, riteniamo preferibile tale approccio ermeneutico in quanto capace di esprimere, sul piano dei principi, una migliore consonanza con la gerarchia dei valori imposta dai parametri costituzionali, contribuendo a superare le (controverse) scelte legislative del legislatore del 1930 (35), e, sul piano applicativo, una più adeguata protezione di situazioni lavorative gravemente discriminatorie che, diversamente opinando, correrebbero il rischio di essere sottovalutate rispetto alla loro portata offensiva e finirebbero per essere fronteggiate con strumenti non sufficientemente incisivi. A conferma di queste affermazioni, l’amaro finale della motivazione: «riqualificato come violenza privata (...) il reato è estinto per prescrizione».

### Note:

(31) È la contraddizione, come già abbiamo messo in evidenza, per cui riteniamo non condivisibile la sentenza del GUP Milano, 30 settembre 2011, cit.

(32) È quanto si sostiene nella sentenza del GUP Milano, 30 settembre 2011, Giu. Manzi, imp. S. e altro, cit.

(33) Pone l’accento sulla centralità del contesto relazionale, richiamando la natura personale o impersonale del rapporto, anche Bartoli, *Fenomeno del mobbing*, cit.

(34) Se si esamina attentamente il dato letterale dell’art. 572 c.p., si nota, infatti, come la categoria dei maltrattamenti di «persona sottoposta alla (...) autorità» presenti una propria autonomia oggettiva rispetto a quella dei maltrattamenti realizzati in relazioni strettamente familiari o parafamiliari.

(35) Sull’argomento, v. Fiandaca - Musco, *Diritto penale, Parte speciale*, cit., 351; per una sollecitazione a riformulare la nozione di famiglia in *Diritto penale*, v. Pittaro, *La violenza in famiglia: profili di diritto penale*, in *Studium Iuris*, 2005, 5, 597.