UNIVERSITÀ
DI PAVIA

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN GIURISPRUDENZA

LA RILEVANZA DEL MOBBING NEL DIRITTO PENALE

Relatore: Chiar.mo Prof. Fabio Fasani

Correlatore: Chiar.ma Prof.ssa Sofia Braschi

Tesi di laurea di

Giovanni Ferraresi

Matr. 489418

Anno accademico 2024/2025

« Vulneratus, non victus »

INDICE

PREMESSA METODOLOGICA 1

CAPITOLO I IL MOBBING NELLA LETTERATURA EXTRA-GIURIDICA 5

1 LE DIVERSE FORME DI MANIFESTAZIONE DEL FENOMENO 6

2. I PROTAGONISTI ATTIVI E PASSIVI 13

2.1 Il mobber 14

2.2 La vittima 15

2.3 I c.d. Spettatori 20

3. LE PRINCIPALI CAUSE DEL *MOBBING* 22

4. *SEGUE. LE CONSEGUENZE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AZIENDA* 25

CAPITOLO II L'ESPERIENZA GIURIDICA EXTRA-PENALE 28

1. INTRODUZIONE 28

2. LA DOTTRINA GIUSLAVORISTICA 31

2.1 La responsabilità derivante da mobbing: art. 2087 c.c. e art. 2043 c.c. 31

2.2 Una responsabilità oggettiva? 38

2.3 Lo Statuto dei Lavoratori 43

2.4 (Cenni) sul D.Lgs. n. 81/2008 47

2.5 Il danno per i lavoratori 50

3. LA GIURISPRUDENZA DEL GIUDICE DEL LAVORO 58

3.1 Il mobbing nella PA. Il pubblico impiego. (Cenni) 59

3.2 Il giudice del lavoro. Definizione di mobbing e art.2087 c.c. 64

3.3 Straining e demansionamento 68

3.4 La prova del danno subìto dal lavoratore 72

3.5 L'intento persecutorio del datore di lavoro 77

4. CONCLUSIONI 81

CAPITOLO III IL MOBBING NEL DIRITTO PENALE 86

1. *PREMESSA*. L'ASSENZA DI UN'APPOSITA FIGURA DI REATO E LE POSSIBILI RAGIONI DEL MANCATO INTERVENTO DEL LEGISLATORE 86

2. RICONDUCIBILITÀ DEL *MOBBING* A FATTISPECIE PENALI NEL DIRITTO VIVENTE 101

2.1 Le lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) 102

2.2 La violenza privata (art. 610 c.p.) 111

2.3 Gli atti persecutòri (art. 612-bis c.p.) 122
2.4 I maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.) e le condotte autonomamente punibili 135
3. LE OPINIONI DELLA DOTTRINA 142
3.1 Lesioni personali e violenza privata: il rapporto con il mobbing. 144
3.2 Mobbing, maltrattamenti in famiglia e stalking. 158
3.3 Favorevoli e contrari all'introduzione di una fattispecie penale ad hoc. 189
4. CONCLUSIONI PROVVISORIE: PREGI E DIFETTI DELLA SITUAZIONE CONTEMPORANEA. 197
CAPITOLO IV RIFLESSIONI CONCLUSIVE 204
1 INTRODUZIONE 204
2. STRUMENTI DI PREVENZIONE 205
2.1 La sensibilizzazione sociale in tema di mobbing 205
2.2 Tutela per il datore di lavoro e il c.d. whistleblowing 208
2.3 Altre forme di prevenzione aziendale del mobbing 218
3. STRUMENTI DI REPRESSIONE 219
3.1 Il modello di tutela conciliativo-ingiunzionale ideato da Bartoli 219
3.2 L'introduzione di una disposizione ad hoc 221
4. CONCLUSIONI. PROSPETTIVA *DE IURE CONDENDO* 230
5. BIBLIOGRAFIA 233

Premessa

Il presente lavoro affronta il tema del c.d. *mobbing*, un fenomeno alquanto complesso caratterizzato da innumerevoli forme di manifestazione.

Dapprima, l'analisi si concentra sui profili naturalistici del fenomeno, per poi progredire verso aspetti di tipo giuridico, in particolare soffermandosi sul suo rilievo in ambito penalistico.

Operando una semplificazione, il *mobbing* è costituito da un insieme di condotte attive e/o passive, volte principalmente a isolare e allontanare un lavoratore dal proprio luogo di lavoro, mortificando la sua personalità sulla base di svariate motivazioni.

Nonostante gran parte delle persone possa affermare di aver subìto tale forma di discriminazione - o quantomeno di conoscerla, è molto difficile renderne una definizione puntuale e, soprattutto - soddisfacente dal punto di vista giuridico.

Trattandosi di un fenomeno multiforme e dalle innumerevoli sfaccettature, anche gli obiettivi della ricerca sono diversificati.

Nel primo capitolo si analizza il *mobbing* da una prospettiva psico-sociologica.

Se ne presentano le diverse tipologie e varianti, nonché i principali protagonisti – attivi e passivi – che contribuiscono a far sorgere e a sostenere tali forme di persecuzione.

Inoltre, in questa prima fase, si mettono in luce le ragioni che possono spingere i cc. dd. *mobbers* a tenere questo tipo di comportamento distruttivo nei confronti dei propri colleghi o sottoposti.

Dopo di che, si passa ad una concisa valutazione di quali possano essere le conseguenze per le vittime c.d. *mobbizzate*, tanto in ambito lavorativo quanto in quello familiare e sociale.

A questo proposito, un'ulteriore problematica che si riscontra è proprio quella di riuscire a provare - in modo oggettivo e inconfutabile - i danni derivanti da *mobbing*.

Si tratta, spesso, di conseguenze "invisibili" all'occhio umano, e molto diverse dal più immediato danno fisico da infortunio sul lavoro.

Si parla di episodi di depressione, di ansia e somatizzazione, che nella maggior parte dei casi si manifestano anche (e soprattutto) in ambito extra-lavorativo.

Ci si sposta, quindi, su di un piano più strettamente giuridico.
Per potersi avvicinare al fenomeno del *mobbing* da una prospettiva giuridica, si passa a un'osservazione di quelle che sono state le definizioni elaborate da dottrina e giurisprudenza, nonché i loro principali approdi.
Occorre prendere le mosse da una premessa: il nostro legislatore – come molti altri in ambito europeo – non è mai intervenuto direttamente sul tema, stante la complessità che inevitabilmente si riscontra nel tentativo di definire, e di conseguenza disciplinare, il *mobbing*.
Per tale ragione, si ritiene innanzitutto opportuno esaminare le varie descrizioni che sono frutto dell'esperienza dottrinale e giurisprudenziale più (e meno) recente, prima di passare in rassegna l'operato dei giudici delle diverse corti.
Nel secondo capitolo ci si occupa del *mobbing* in ambito civilistico e giuslavoristico, soffermandosi specificamente sull'art. 2087 c.c. quale norma cardine per l'attribuzione di responsabilità in capo al datore di lavoro.
Non soltanto, si procede anche a brevi digressioni sull'eventuale rilevanza di altre disposizioni, quali l'art. 2043 c.c. che definisce la responsabilità extracontrattuale, il c.d. Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970) e il D.Lgs. n. 81/2008.
Si nota, peraltro, che spesso tale fenomeno si "annida" dietro provvedimenti che apparentemente avrebbero una *ratio* totalmente differente.
Si pensi, ad esempio, al demansionamento (art. 2103 c.c.), al trasferimento, e al licenziamento illegittimo.
Dopo aver chiarito quali sono le norme di rilievo al fine di contrastare il *mobbing*, si passano in rassegna alcune sentenze dei giudici civili – e del lavoro – che applicano tali disposizioni. In modo particolare, si individuano gli elementi su cui la giurisprudenza fa affidamento, dei quali si deve dare prova al fine di accertare il fenomeno.

Nel terzo capitolo si descrive l'esperienza penalistica in tema di contrasto al *mobbing*.
Anche in questo caso, è utile ribadire che il nostro legislatore ha preferito non intervenire con una norma *ad hoc*. Non esiste, all'interno del nostro Codice penale, una disposizione che preveda e disciplini espressamente il suddetto fenomeno.

Questa scelta, d'altronde, risulta forse giustificata – o perlomeno comprensibile – se ci si confronta con alcuni capisaldi della materia, ad esempio i principi di offensività e di determinatezza della fattispecie penale.

Orbene, si riconosce che è piuttosto complesso stabilire una netta soglia di offensività, oltre la quale non risulterebbero più sufficienti gli altri rimedi a disposizione, e dunque sarebbe giustificato l'intervento dello strumento penale.

Per quanto riguarda, poi, la determinatezza, il *mobbing* è costituito da una serie di condotte attive e passive difficili da definire con precisione, e ciò stride inevitabilmente con tale principio. Difatti, questo vorrebbe che la norma penale descrivesse i reati in maniera chiara, precisa e specifica, al fine di evitare incertezze e limitare al contempo l'arbitrio dei giudici: compito molto arduo se ci si occupa di *mobbing*.

Tale premessa risulta funzionale alla comprensione del contenuto del terzo capitolo, nel quale si approfondiscono le modalità con cui i giudici nazionali affrontano, e cercano di porre rimedio, a questa lacuna sistemica.

La "strategia" impiegata, ad oggi, è quella di disciplinare le condotte costituenti *mobbing* facendo ricorso a figure di reato diverse, ben note all'ordinamento, che sono in qualche modo riconducibili allo stesso.

In un rapporto alquanto dubbio con il divieto di analogia in materia penale, si cerca di rievocare fattispecie criminose che condividano, almeno in parte, la medesima "struttura" del *mobbing*.

A questo proposito, i reati che vengono più spesso richiamati sono: le lesioni personali colpose (art. 590 c.p.), la violenza privata (art. 610 c.p.) e gli atti persecutori o "*stalking*" (art. 612-*bis* c.p.), per quanto riguarda i reati c.d. comuni.

Un'attenzione particolare viene poi dedicata alla figura dei maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.), sia per il suo carattere di specialità che per il (talvolta) richiesto requisito del rapporto di c.d. para-familiarità nell'ambiente di lavoro.

A conclusione di questa disamina, si potrà valutare se il suddetto modello possa considerarsi affidabile e sostenibile nel tempo, o se forse sarebbe più opportuno un intervento legislativo mirato.

Come si avrà modo di commentare, fare ricorso a fattispecie introdotte per fronteggiare fenomeni qualitativamente differenti rispetto al *mobbing* presenta, indubbiamente, più di qualche inconveniente. Ragione per cui, in chiusura del capitolo, si analizza – anche in

prospettiva *de iure condendo* – il quadro d'insieme, sulla base di valutazioni fornite da alcuni esperti della materia penalistica.

Nel quarto ed ultimo capitolo si ipotizzano alcune possibilità di intervento, sia in chiave preventiva che, eventualmente, repressiva.
Si cerca, così, di dare risposta al quesito iniziale e centrale di questa ricerca, ossia comprendere se il panorama penalistico contemporaneo in tema di *mobbing* sia, o meno, un modello vincente e sostenibile.
Un tale sistema comporta, indiscutibilmente, vari profili di incertezza ed opacità.
In questo senso, si pensi esemplificativamente al fatto che si fa riferimento a reati diversi, e si applicano regole e sanzioni differenti, nei confronti di fenomeni analoghi.
Iniziando dalle difficoltà nel definire e tracciare i confini del *mobbing*, si giunge alla naturale conseguenza di faticare a fronteggiarlo, come testimoniato dallo stato dei fatti.
Di certo, ad oggi tale sistema non offre ampie garanzie e sicurezza ai lavoratori – vittime. Esse si trovano a dover affrontare un clima di incertezza ed indifferenza.
Proprio per tali ragioni, si ritiene che sarebbe utile l'introduzione di appositi meccanismi, per dare altresì al datore di lavoro – sempre che non sia lui il c.d. *mobber* – strumenti di conoscenza e prevenzione del fenomeno, onde poterlo evitare, o arginare, prima che lo stesso produca conseguenze irreparabili.
A tal proposito, nel capitolo si valuta l'introduzione di strumenti tanto di natura preventiva (ad esempio, la sensibilizzazione sociale e il c.d. *whistleblowing*), quanto repressiva. In quest'ultimo senso, si tenta di immaginare le caratteristiche che una eventuale disposizione *ad hoc* dovrebbe presentare.

Capitolo I
Il mobbing nella letteratura extra-giuridica

L'indagine condotta nel presente capitolo si pone l'obiettivo di descrivere il fenomeno *mobbing* dal punto di vista criminologico, cercando di definirne i "confini" in modo sufficientemente chiaro.

A tal fine, sembra opportuno prendere le mosse dalla letteratura psicologica, che tratta il fenomeno in questione in maniera complessa.

Questa analisi è prodromica al corretto inquadramento del *mobbing*, dal punto di vista giuridico, poiché consente di chiarire quale fenomeno sociale debba essere oggetto delle valutazioni politico-criminali prima e normative poi.

Come si vedrà meglio in seguito, non tutte le forme di discriminazione che vengono poste in essere sul luogo di lavoro possono essere annoverate entro la nozione di *mobbing*; per tale ragione sarà cruciale comprendere quali comportamenti possano rientrare in tale definizione e quali no.

Si tratta di un compito tutt'altro che semplice, in quanto la discriminazione sul luogo di lavoro assume forme variegate, talvolta piuttosto sfumate ed ambigue, che solo un occhio esperto è in grado di riconoscere. Di più, la medesima condotta può avere una rilevanza diversa a seconda del contesto, con particolare riferimento alla reiterazione dei comportamenti e all'intenzione di chi li pone in essere.

Non solo, occorre poi considerare che esistono varie tipologie di *mobbing* (ad es. "orizzontale", "verticale", "trasversale", "*bossing*" o "istituzionale"), vari protagonisti come il c.d. *mobber* (agente) e il c.d. *mobbizzato* (vittima), ma anche i c.d. spettatori ("*side-mobber*"). Altrettanto significative sono le ragioni sociologiche e ambientali che causano tali comportamenti, come il c.d. nonnismo, l'invidia, la paura di perdere il proprio posto di lavoro e perfino la mera crudeltà di taluni individui.

Tutti questi fattori, combinati tra loro, comportano inevitabilmente una serie di effetti lesivi, tanto per le vittime quanto per le aziende in cui essi si manifestano.

Proprio la difficoltà di fornire una chiara definizione del concetto di *mobbing*, tra l'altro, è alla base di uno dei temi centrali per il giurista che si occupi di questa materia: ci

si riferisce al fatto che il legislatore nazionale, come d'altronde la grande maggioranza dei legislatori Europei, ha storicamente preferito non intervenire in materia, perché, appunto, racchiudere una simile fattispecie in una definizione legislativa risulta essere particolarmente complesso.

La logica conseguenza di tale omissione, sia in ambito civilistico che in ambito penalistico, è il fatto che ad oggi il compito di far fronte a tali fattispecie è integralmente lasciato all'elaborazione di dottrina e giurisprudenza. Soluzione, questa, tutt'altro che soddisfacente, poiché foriera di un insieme di letture molto diverse tra loro, che fanno leva su diverse caratteristiche del fenomeno. Tutto questo, come si dirà, implica un contesto caratterizzato da incertezza e disuguaglianza, che probabilmente andrebbe superato con un intervento del legislatore.

1 Le diverse forme di manifestazione del fenomeno

Come già anticipato nell'introduzione, «il *mobbing* è un fenomeno complesso che può esprimersi in vari modi e i cui attori possono comportarsi secondo canoni diversi»[1]. Per comprendere appieno la varietà e l'ampiezza di tali condotte, risulta opportuno riferirsi al catalogo di 45 comportamenti elaborato da Leymann, importante studioso della materia, che ha suddiviso tale elenco in cinque categorie.

La prima categoria riguarda gli attacchi alla possibilità di comunicare: il capo limita le possibilità di esprimersi della vittima; viene sempre interrotto quando parla; i colleghi limitano le sue possibilità di esprimere la propria opinione; si urla o lo si rimprovera violentemente; si fanno critiche continue sul suo lavoro; si fanno critiche continue sulla sua vita privata; è vittima di telefonate mute o di minaccia; è vittima di minacce verbali o scritte; gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti; gli si rifiuta il contatto con allusioni dirette. Risulta chiaro che, togliendo ad una persona la possibilità di esprimersi e di confrontarsi con i colleghi, la probabile conseguenza sarà la sua mortificazione e il convincimento di non valere niente all'interno dell'organizzazione.

La seconda categoria riguarda gli attacchi alle relazioni sociali: non gli si parla più; viene trasferito in un ufficio lontano dai colleghi; si proibisce ai colleghi di parlare con lui; ci si comporta come se lui non esistesse.

[1] H. EGE, *Mobbing*, Bologna, 1996, p. 18.

Proprio queste ipotesi vengono considerate le peggiori, in quanto l'isolamento del singolo costituisce l'humus ideale per la sua marginalizzazione definitiva.

Non c'è, infatti, niente di peggio che venire esclusi dall'ufficio in cui si trovano gli altri colleghi, o essere impossibilitati a comunicare con questi. Senza dubbio, il lavoratore si sentirà inutile, assolutamente marginale nel contesto lavorativo fino a considerarsi un peso.

La terza categoria riguarda gli attacchi alla sua immagine sociale: si parla alle sue spalle; si spargono voci infondate su di lui; lo si ridicolizza; lo si sospetta di essere malato di mente; si cerca di convincerlo a sottoporsi ad una visita psichiatrica; si prende in giro un suo handicap fisico; si imita il suo modo di camminare o di parlare per prenderlo in giro; si attaccano le sue opinioni politiche o religiose; si prende in giro la sua vita privata; si prende in giro la sua nazionalità; lo si costringe a fare lavori umilianti; si giudica il suo lavoro in maniera sbagliata e offensiva; si mettono in dubbio le sue decisioni; gli si dicono parolacce o altre espressioni umilianti; gli si fanno offerte sessuali, verbali e non.

Questa categoria è probabilmente una delle più subdole e spietate, in quanto non ci si limita a criticare lo svolgimento delle mansioni lavorative, ma si giudicano e si mettono in discussione l'orientamento, le abitudini di vita, la fede e finanche veri e propri handicap della vittima. Insomma, ci si permette di giudicare il modo di essere e le scelte private del singolo, palesemente preso di mira sotto svariati aspetti.

La quarta categoria riguarda gli attacchi alla qualità della situazione professionale e privata: non gli si danno più compiti da svolgere; gli si toglie ogni tipo di attività lavorativa, in modo che non possa più nemmeno inventarsi il lavoro; gli si danno lavori senza senso; gli si danno lavori molto al di sotto della sua qualificazione professionale; gli si danno sempre nuovi compiti lavorativi; gli si danno lavori umilianti; gli si danno compiti molto al di sopra delle sue capacità o qualificazioni per screditarlo.

Come già anticipato, anche in quest'eventualità si cerca di "mettere all'angolo" il lavoratore, screditandolo a tal punto da mettere in discussione, in toto, la sua qualificazione ed adeguatezza a svolgere un certo ruolo.

La quinta ed ultima categoria si riferisce agli attacchi alla salute: lo si costringe a fare lavori che nuocciono alla sua salute; lo si minaccia di violenza fisica; gli si fa violenza leggera (ad es. uno schiaffo) per dargli una lezione; gli si fa violenza fisica più pesante; gli

si causano danni per svantaggiarlo; gli si creano danni fisici nella sua casa o sul suo posto di lavoro; gli si mettono le mani addosso a scopo sessuale[2].

Forse, siamo di fronte in questo caso alle ipotesi più tradizionali e meno nascoste, nel senso che con ogni probabilità sono gli atteggiamenti più immediati da rilevare, da denunciare e da provare.

Si precisa che questo elenco deve essere considerato esemplificativo e non esaustivo o tassativo, dato che, come già detto, la serie di comportamenti è potenzialmente illimitata.

In proposito, altri due autori tedeschi scrivono, nel 1995, una relazione mai pubblicata nella quale aggiungono ben altri 39 esempi[3].

Questi sono: vietare alla vittima di parlare con i colleghi di cose private; non dare alcuna risposta a sue richieste verbali o scritte; aizzare i colleghi contro di lui; escluderlo di proposito da feste aziendali e da altre attività sociali; compilare in azienda una lista firme contro di lui; creare un clima o un'atmosfera di sottofondo ostile nei suoi confronti; i colleghi si rifiutano di lavorare insieme a lui; gli si parla in modo ostile e non gentile, lo si provoca al fine di indurlo a reagire in maniera non controllata, così da poterlo accusare per il suo comportamento; i capi e i colleghi non gli fanno di proposito auguri o congratulazioni per certi eventi o successi; lo si accusa con bugie e falsità per danneggiarne l'immagine; si fanno continuamente commenti maligni nei suoi confronti; l'opinione aziendale viene resa ostile nei suoi confronti; se è un superiore, i subalterni si rifiutano di eseguire i suoi ordini; lo si denigra davanti al capo; si rifiutano per principio tutte le proposte che avanza; lo si prende in giro per il suo aspetto fisico; gli si toglie ogni possibilità di attività e influenza; gli si danno sempre i lavori più spiacevoli; si cerca o si fa già lavorare parallelamente un'altra persona che sarà il successore per il suo posto di lavoro; nessuno lo aiuta nell'introduzione in nuovi settori del lavoro; lo si considera responsabile per errori fatti da altri o di problemi aziendali; non gli vengono fornite informazioni importanti per lo svolgimento del lavoro così da creargli dei problemi; gli si danno di proposito informazioni sbagliate per creargli dei problemi; lo si mette di fronte a realtà già decise che lo riguardano senza ascoltare la sua opinione in proposito; viene retribuito meno di altri con una qualificazione inferiore, o viene promosso in ritardo, o

---

[2] H. LEYMANN, *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbek, 1993, pp. 33-34.

[3] C. KNORZ / D. ZAPF, *Mobbing – eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz*, non pubblicato, 1995.

non riceve alcuna promozione, rispetto a colleghi meno o altrettanto qualificati; gli viene negato il diritto alla formazione; gli vengono affidati compiti per il cui svolgimento è costretto a dipendere continuamente da qualcuno; viene controllato e sorvegliato in modo quasi militare; si sfogano su di lui i propri malumori; il suo posto di lavoro viene "liberato" senza alcun preannuncio (per es. la scrivania finisce nel corridoio o in un altro ufficio); si prendono decisioni senza interpellarlo, nonostante abbia il diritto di decidere con gli altri; viene continuamente trasferito da un ufficio all'altro; viene trasferito in un reparto non gradito; vengono manipolati i risultati del suo lavoro per danneggiarlo; viene controllato e sorvegliato anche al di fuori dell'ambiente di lavoro; si fissano regole precisissime anche sui lavori più semplici allo scopo di tiranneggiare; si apre senza autorizzazione la sua corrispondenza privata; se chiede giorni di malattia, gli si fanno difficoltà o minacce.

Nonostante, in concreto, esistano sicuramente molte altre tipologie di condotta, tali elenchi si possono dire piuttosto esaurienti. Come premesso, si tratta di un insieme di fattispecie che insistono su vari ambiti della vita. Dalle critiche sul lavoro svolto in azienda, all'approfittare del carattere e temperamento della vittima, fino ad arrivare a vere e proprie intrusioni all'interno della sua vita privata.

Comportamenti che, con il passare del tempo, hanno l'obiettivo piuttosto evidente di disturbare la vittima, instaurando con essa una vera e propria "guerra", per giungere all'annientamento di quello che viene considerato, in ambito lavorativo, un nemico comune.

Occorre, però, soffermarsi su taluni aspetti, particolarmente rilevanti per poter comprendere davvero in che cosa si sostanzi il *mobbing*.

Esaminando i suddetti elenchi, infatti, è probabile che più di una persona possa immedesimarsi nei comportamenti descritti, riconoscendo di avere subìto, o tenuto, un tale comportamento almeno una volta nella propria vita.

Ebbene, ciò chiaramente non basta per integrare il fenomeno del *mobbing* sul luogo di lavoro. Bisogna, infatti, partire dalla considerazione che «nessuna singola azione può essere *mobbing*. Il *mobbing* è dato da azioni continuative attuate per un lungo periodo di tempo».[4]

[4] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 26.

In altre parole, un requisito che risulta essere fondamentale è la reiterazione del comportamento, che non deve essere un *unicum*, ma deve essere appunto replicato nel tempo, poggiandosi su di un disegno comportamentale predefinito.

Questo significa che il c.d. *mobber* deve perseverare nella sua condotta, ripetendola nel tempo come fosse un'abitudine. Allo stesso modo, la vittima deve essere posta in una posizione, tanto costante quanto scomoda, tanto da spingerla ad abbandonare ogni tentativo di reazione.

Non solo, occorre anche prendere in esame il fatto che non tutte le condotte, conformi a quelle sopra descritte, possano essere qualificate come scorrette e maliziose. Infatti, come già accennato, si tratta spesso di episodi che singolarmente possono apparire del tutto legittimi, fisiologici, e, anzi, frequentemente lo sono.

Si giunge a tale conclusione se si considerano questi episodi in maniera atomistica, nella loro individualità. Non ogni singola condotta, infatti, risulta di per sé stessa illecita o disdicevole. Così però non è, se le si analizza in modo complessivo.

Solo in questo modo si può percepire realmente l'intento crudele e "disumano" che muove le azioni di tali soggetti. Per dirlo meglio «tutte le azioni possono essere anche assolutamente normali. Il *mobbing* comincia soltanto lì dove una di queste azioni diventa sistematica e a lungo termine»[5]. Questa citazione avalla, appunto, tale considerazione. Non sempre questi atteggiamenti sono, isolatamente considerati, illegittimi o comunque indice di una forma di *mobbing*. Ciò che gli conferisce tale carattere è proprio la loro sistematicità. Questi, infatti, non sono fine a sé stessi e non rimangono episodi isolati, ma anzi fanno parte di un progetto ben preciso che si concretizza, e si rende più evidente, solo con il corso del tempo.

Definito in questi termini il c.d. *mobbing*, bisogna ora soffermarsi sulle diverse tipologie nelle quali questo si articola. Infatti, dopo aver definito le diverse condotte attive e passive, occorre segnalare che il *mobbing* può assumere varie forme e riguardare rapporti tra soggetti diversi.

Distinguiamo a proposito tra*:* «*mobbing* "verticale" (c.d. *bossing*), quando il comportamento mobbizzante è posto in essere dal datore di lavoro o da un lavoratore sovraordinato rispetto alla vittima; *mobbing* "orizzontale" quando il soggetto attivo è un

[5] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 27.

collega della vittima; "*straining"* (stress forzato) che può consistere in una singola condotta ostile, che potrebbe anche essere duratura nel tempo»[6].

Dette tipologie di *mobbing* testimoniano l'eterogeneità delle forme e delle dinamiche nelle quali esso si estrinseca. Partendo dall'analisi del *mobbing* orizzontale, esso rappresenta la classica dinamica che si manifesta tra colleghi dello stesso livello professionale. Si tratta di una vera e propria 'guerra', molto spesso mascherata, talvolta di più persone contro una sola vittima, ed animata dalle più svariate ragioni.

Queste possono essere, ad esempio, la gelosia, l'invidia, la paura di perdere il proprio posto di lavoro e finanche la mera crudeltà. Si avrà modo di approfondire le motivazioni che spingono il lavoratore a scagliarsi con forza contro un collega, ma in questa sede è sufficiente accennare che spesso ciò trova "giustificazione" a causa del retaggio storico-culturale del nostro Paese.

A tal proposito, risulta evidente che condotte di questo tenore vengano, spesso, sottovalutate e accettate all'interno dei luoghi di lavoro.

In una società, come la nostra, nella quale insistono valori piuttosto vetusti, come il rispetto incondizionato verso i colleghi più anziani, o la normalizzazione dello sfruttamento dei lavoratori nuovi o comunque più giovani, diverse ricerche hanno confermato che tali comportamenti sono, spesso, considerati del tutto normali e giustificabili. Sono le stesse vittime, sovente, a non rendersi conto della gravità e della portata di tali atteggiamenti, scambiandoli per "giochi" o "scherzi" nel momento in cui essi hanno inizio. Quando se ne coglie l'essenza distruttiva, ormai, è troppo tardi.

Per quanto riguarda il *mobbing* verticale o c.d. *bossing*, si tratta di situazioni nelle quali il datore di lavoro pone in essere comportamenti, o prende decisioni, funzionali ad escludere il lavoratore-vittima dall'apparato organizzativo. Si parla in proposito di "*mobbing* pianificato", se non addirittura di vere e proprie strategie aziendali.

Queste ipotesi sono molto frequenti nei rapporti tra datore e lavoratore, e non sono generalmente mosse da ragioni personali. Al contrario, trovano la loro ragion d'essere in situazioni peculiari per l'azienda, che ha necessità di escludere il lavoratore in quel dato momento. Ci si riferisce a casi in cui il datore di lavoro non può legittimamente licenziare un lavoratore, e, a fronte del suo rifiuto a dare le dimissioni, tenta in ogni modo di rendergli la vita impossibile per obbligarlo a rassegnarsi. Si può pensare ad un'infinità di

[6] A. MORRONE*, Diritto penale del lavoro*, Milano, 2019, pp. 187-188.

azioni, tutte finalizzate a discriminare ed isolare il lavoratore. L'obiettivo è la sua mortificazione, per convincerlo, anche inconsciamente, di non essere più adeguato allo svolgimento delle sue mansioni e di costituire un problema per l'azienda, proprio come se fosse lui il "colpevole".

Sembra, inoltre, opportuno accennare ad una forma anomala di *mobbing*, tra superiore e sottoposto, il c.d. *mobbing* ascendente. Si tratta dell'ipotesi opposta a quella appena descritta, ossia il caso in cui l'azione *mobbizzante* viene compiuta dai sottoposti nei confronti del proprio superiore gerarchico. Situazione che, per quanto possa apparire improbabile, è invece piuttosto diffusa. Il caso tipico è quello del capo reparto, particolarmente pretenzioso, che viene assegnato ad una nuova sezione.

Qualora, ad esempio, in tale sezione si dovessero trovare lavoratori svogliati ed abituati a gestire autonomamente il proprio carico di lavoro, la situazione diventerebbe piuttosto complessa e scomoda per gli stessi.

In un tale contesto, probabilmente, i lavoratori andrebbero a formare una "coalizione" contro il superiore, ad esempio ignorando sistematicamente i suoi ordini, sbagliando appositamente le consegne e screditando continuamente la sua persona.

In altre parole, essi sarebbero disposti a fare qualsiasi cosa per alimentare il conflitto con il loro superiore, al fine di screditarlo, e "soffocandolo", al punto da portarlo a chiedere il trasferimento in altra sezione.

All'interno di questa tipologia di *mobbing,* le 'condotte tipiche' sono quelle di non obbedire al capo, di ignorare i suoi ordini o consigli, fino a travisare volontariamente le sue considerazioni e sbagliare appositamente alcune consegne. Così facendo, è pacifico che al superiore non resterà altro che chiedere di essere trasferito in altra sezione, per evitare continui scontri con i sottoposti, ma soprattutto per mantenere salda la propria credibilità e la propria occupazione.

Infine, troviamo un'ulteriore categoria riconducibile al *mobbing*, il c.d. *straining*. A differenza delle figure già menzionate, in questo caso l'agente (c.d. *mobber*) è tipicamente il datore di lavoro, e il comportamento è sempre il medesimo, protratto per una durata indefinita.

Ciò che principalmente distingue tale tipologia di *mobbing* dalle altre, è il fatto che difficilmente questa si riesce a cogliere da una mera osservazione del contesto lavorativo. Spesso, infatti, si tratta di situazioni e circostanze pensate e costruite *ad hoc* dal datore di lavoro, per rendere estremamente stressante e difficoltoso il normale svolgimento delle

mansioni quotidiane. Non è quindi un accanimento verbale o fisico, ma più semplicemente una modalità, ancor più subdola, di rendere insostenibile la posizione lavorativa di taluno. Non a caso, infatti, il termine "*straining*" significa stress forzato, il che rende bene l'idea di un clima lavorativo molto pesante, e di una posizione soffocante dalla quale risulta impossibile liberarsi, se non, appunto, tramite le dimissioni.

Si può, quindi, definirlo come «costituito da condotte datoriali che ledono i diritti fondamentali del dipendente e consistono nell'adozione di condotte lavorative stressogene e che per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possono determinare la sussistenza di un più tenue danno a fronte di condotte datoriali non sorrette da un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi o comunque a configurare una condotta di *mobbing*»[7].

Come anticipato, la vera difficoltà qui è appunto quella di cogliere, e quindi provare, il "disegno criminoso" voluto dal datore di lavoro, e l'intenzione di ledere la dignità del lavoratore. Per concludere tale introduzione, si potrebbe dire che «si tratta di comportamenti persecutori sistematici e continuativi che producono un evento lesivo a carico della salute del lavoratore o della sua personalità e dignità»[8].

2. I protagonisti attivi e passivi

Come si è avuto modo di dire nel paragrafo precedente, inquadrare i protagonisti delle vicende di *mobbing* è piuttosto agevole. Vi è, innanzitutto, la presenza di un agente, che può essere il datore di lavoro, un lavoratore o un gruppo di lavoratori (c.d. *mobber*). Costoro, mossi da vari intenti e impulsi interiori, agiscono con condotte attive od omissive al fine di mortificare ed eliminare, fisicamente e psicologicamente, il loro bersaglio-vittima. Dall'altra parte vi è la vittima di detti comportamenti, il c.d. *mobbizzato*, colui che subisce tali forme di discriminazione e persecuzione. Egli si trova in una situazione estremamente ostica da gestire, essendo spesso raggirato e convinto di essere lui stesso il problema, nonché la causa, di detti comportamenti. In questa sede si andranno a descrivere queste figure, delineando anche altri soggetti 'spettatori' (c.d. *sidemobber*), che svolgono un ruolo altrettanto cruciale nello sviluppo di tali dinamiche.

---

[7] A. MORRONE*, Diritto penale del lavoro*, cit., p. 188.
[8] F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, Torino, 2024, p. 399.

2.1 Il mobber

Il c.d. *mobber* viene accuratamente definito come «terrorista in giacca e cravatta, distruttore degli altrui equilibri psicologici. Risulta essere un soggetto che tra due alternative di comportamento sceglie quella più aggressiva; si impegna attivamente affinché il conflitto prosegua e si intensifichi; conosce e accetta in modo attivo le conseguenze negative che il *mobbing* ha per la vittima; non mostra nessun senso di colpa, anzi è convinto di essere senza colpa e di fare addirittura qualcosa di buono; dà ad altri la colpa ed è convinto di avere soltanto reagito alle provocazioni»[9].

Nella letteratura psicologica e sociologica, si possono cogliere alcune classificazioni dei c.d. *mobber*. Esistono varie tipologie di *mobber*, mossi nel loro intento da svariate ragioni.

Per fare alcuni esempi: l'istigatore, colui che è sempre alla ricerca di nuove cattiverie, che pensa di trarre vantaggio dalla distruzione altrui, o che semplicemente sfoga in questo modo i suoi malumori; il casuale, che, al contrario dell'istigatore, potrebbe essere chiunque. Egli, non riuscendo a risolvere un conflitto con un collega, di conseguenza lo prosegue e lo rende più intenso, trasformandolo in una lotta a pari forza tra due soggetti; il collerico, dal carattere che gli impedisce di controllare e trattenere i sentimenti, e tendente ad esplosioni di collera anche estremamente violente nei confronti dei colleghi; il megalomane, che avendo una visione distorta di sé stesso, *mobbizza* chiunque si azzardi a mettere in discussione l'autorità che egli crede di avere; il frustrato, il quale non è in grado di separare i problemi e i conflitti della vita privata dall'ambito lavorativo, sfogandosi così sul lavoro, a spese dei colleghi; il terrorizzato, soggetto talmente insicuro che, temendo a dismisura la concorrenza altrui, "marca il suo territorio" e si difende da avversari veri o presunti tramite la pratica del *mobbing*[10].

Come si può quindi notare, non è possibile dare una definizione di *mobber* in senso stretto, non esistendo una vera e propria categoria avente caratteristiche comuni.

Ogni caso è a sé, e assai rilevante risulta essere anche il contesto in cui tale comportamento si sviluppa. Il *mobber* può essere tale a causa del suo temperamento, avendo ad esempio un carattere particolarmente forte ed incompatibile con quello dei colleghi, senza nemmeno rendersi conto delle conseguenze negative del suo comportamento.

---

[9] H. EGE, *Mobbing*, cit., pp. 113-114.
[10] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 108.

Non solo, lo stesso agente può al contrario avere un carattere aggressivo e crudele, trovando nell'ambito lavorativo terreno fertile per porre in essere comportamenti distruttivi, che tiene anche in altri ambiti della propria vita privata.

Lo stesso *mobber*, poi, può percepire sé stesso come potenziale vittima del sistema, temendo per la propria posizione occupazionale ed agendo quindi in una sorta di 'autodifesa' per prevenire danni in suo pregiudizio.

In quest'ultimo caso, è evidente come il pericolo percepito dall'agente costituisca la causa del suo comportamento distruttivo, come in un gioco nel quale bisogna scegliere tra la propria vita e quella degli altri. Come sostiene Walter infatti «i *mobber* sono determinati dalle circostanze che si trovano intorno» e «la situazione esterna li porta al loro ruolo»[11].

In tutte queste ipotesi, possiamo immaginare che nessun *mobber* si farà scrupoli ad attaccare la vittima. Quest'ultima ai suoi occhi diventa un nemico, un rivale ostile da eliminare a tutti i costi e con qualsiasi mezzo.

2.2 La vittima

La vittima, il c.d. *mobbizzato*, è la persona che subisce tutti quegli attacchi e pressioni poc'anzi considerate. Si tratta del soggetto che, per colpa dei *mobber* e talvolta anche a causa di alcuni suoi comportamenti, si trova in una posizione estremamente pregiudizievole.

Egli si trova, semplificando, ad un bivio: rassegnare le dimissioni, accontentando così i *mobber* che avranno raggiunto il loro scopo; proseguire nel lavoro, cercando di resistere psicologicamente agli attacchi sistematici di questi.

In questa sede si analizzano alcune caratteristiche comuni delle vittime, per passare poi ad una loro categorizzazione esemplificativa, ed infine si descrivono le conseguenze psico-somatiche gravemente pregiudizievoli che queste subiscono.

Lo studioso e ricercatore Walter, definisce la vittima del *mobbing* come una persona che «mostra dei sintomi di malattia, si ammala, si assenta dal lavoro, si licenzia; è colpita da stress psichico o fenomeni psicosomatici, attraversa fasi di depressione o manie suicide; definisce il suo ruolo in termini di passività; da un lato è convinta di non avere colpa, dall'altro crede di sbagliare sempre tutto; mostra mancanza di fiducia in sé,

[11] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 114.

indecisione e un senso di disorientamento generale; rifiuta ogni responsabilità per la situazione o accusa distruttivamente sé stessa»[12].

Un'altra definizione che risulta piuttosto soddisfacente è la seguente: «penso che il modo migliore di definire sia di vederla come colui che, come in un dramma classico, perde inesorabilmente e completamente. Il tratto tipico del *mobbizzato* è l'isolamento»[13].

Per quanto riguarda poi la categorizzazione dei soggetti che più di altri si prestano a diventare potenziali vittime, la Huber[14] individua nella sua ricerca quattro tipologie di persone: una persona sola, ad esempio l'unica donna in un ufficio di maschi e viceversa; una persona 'strana', ossia qualcuno che non si confonde con gli altri, ma che risulta in qualche modo diverso; una persona che ha successo, che desta chiaramente l'invidia dei colleghi; la persona nuova, magari più qualificata o semplicemente più giovane.

Coniugando, poi, le ricerche e le tipizzazioni di quattro autori, Niedl[15], Brinkmann[16], Ausfelder[17], Hesse / Schrader[18], sembra appropriato accennare ad alcune di queste categorie.

Per fare alcuni esempi: il paranoico, è una persona che percepisce il suo ambiente di lavoro come pericoloso, e ai suoi occhi i superiori, nonché i colleghi, cercano in ogni modo di danneggiarlo. Egli si sente sempre minacciato, discriminato o comunque "vittima". Anche se inizialmente non viene *mobbizzato*, è proprio questa sua stessa preoccupazione a fare in modo che si comporti in modo strano, isolandosi, e diventando, quindi, una facile preda per i *mobber*.

Il severo, soggetto molto professionale che segue le proprie regole senza scendere a compromessi. Il problema sorge nel momento in cui quest'ultimo pretende che anche gli altri le seguano alla lettera, attirando verso di sé l'odio e il rancore di chi non le condivide, o di chi è troppo pigro per rispettarle. Insomma, quella che potrebbe essere una virtù, in questo contesto diventa una potenziale ragione di discriminazione.

Il presuntuoso è una persona saccente che pensa di essere molto più di ciò che realmente è. Proprio la sua convinzione, spesso infondata, e il suo modo di fare, portano

---

12 H. WALTER, *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*, Francoforte e New York, 1993, p. 40, traduzione dell'autore.
13 H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 98.
14 B. HUBER, *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz*, Niedernhausen, 1994, pp. 21-22.
15 K. NIEDL, *Mobbing / Bullying am Arbeitsplatz*, Monaco e Mering, 1995, pp. 49-50.
16 R.D. BRINKMANN, *Mobbing, Bullying, Bossing. Treibjagd am Arbeitsplatz*, Heidelberg, 1995, pp. 98-100.
17 T. AUSFELDER, *Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz*, Monaco, 1995, pp. 75-82.
18 J. HESSE/ H.C. SCHRADER, *Das große Bewerbungshandbuck*, Francoforte, 1995, pp. 89-103.

chi gli sta vicino a reagire con comportamenti *mobbizzanti*. Una reazione tanto aggressiva, insomma, sembra quasi trovare legittimazione, o giustificazione, nell'atteggiamento della vittima.

Il passivo e dipendente, è un soggetto estremamente servile che cerca sempre conferme e riconoscimento dall'ambiente circostante. Proprio questo suo modo di fare può facilmente destare l'odio dei colleghi, portandoli a porre in essere condotte *mobbizzanti*.

Il buontempone, persona allegra e scherzosa, pressoché necessaria in ogni ambiente di lavoro. Se, da una parte, si mostra estroverso e solare, dall'altra vi è il rischio che questo suo atteggiamento lo porti poi a non essere preso sul serio, ad essere stigmatizzato e considerato un "buffone".

Le stesse ricerche hanno evidenziato altre tipologie di potenziali vittime, le cui caratteristiche riprendono quelle già menzionate. Per fare qualche esempio, si può pensare all'ambizioso, al sicuro di sé, all'ipocondriaco, al servile, al sofferente, al capro espiatorio, al pauroso, al permaloso e l'introverso. Anche per le vittime, analogamente a quanto osservato per i *mobber*, si può dunque concludere che non vige una regola ben precisa ed infallibile. Vi sono innumerevoli circostanze che possono portare allo sviluppo di tali comportamenti.

Come detto, sicuramente il carattere ed il temperamento della vittima concorrono quali cause del *mobbing*; tuttavia, preme precisare che questo non può rappresentare una giustificazione per i *mobber*. Questi ultimi, infatti, nonostante la condotta della vittima possa infastidirli e dargli l'impressione di essere 'scusati' nel loro intento, attuano comportamenti illeciti – ed imperdonabili - che portano la stessa vittima alla rovina. Prima di passare all'analisi di quelli che sono gli effetti di tale pratica sulla vittima, si ritiene opportuno fare ancora qualche precisazione su questo ruolo.

Innanzitutto, occorre sottolineare come la vittima, all'interno di un tale sistema che trama contro di lei, non abbia, da sola, possibilità di 'sovvertirlo'.

Si parla di situazioni e circostanze talmente ostiche, soffocanti e tossiche nelle quali «il *mobbizzato*, da solo, non è in grado di cambiare nessuna regola»[19].

L'unico modo per uscire vittoriosi da un tale contesto è probabilmente il licenziamento volontario, considerando che difficilmente i vertici aziendali vedono – o

[19] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 111.

vogliono vedere – simili situazioni. Certo, nulla esclude che una vittima particolarmente determinata e resiliente possa resistere anni, se non decenni, in un tale clima, a discapito però della propria salute psico-fisica.

Considerazione finale, prima di passare all'analisi successiva, riguarda la frequente difficoltà di comprendere immediatamente chi è la vittima e chi il *mobber*.

Da quanto riportato sopra, sembra a dire il vero un'operazione piuttosto agevole. Tuttavia, nel momento in cui si passa dal piano astratto a quello concreto dei singoli ambienti di lavoro, la situazione può mutare radicalmente.

Si presentano infatti casi in cui i *mobber* nemmeno sono consapevoli di essere tali, in quanto abituati a relazionarsi con gli altri in tal modo o comunque convinti che il loro atteggiamento sia legittimato da quello della vittima. Molto spesso, infatti, i ruoli di vittima e *mobber* si confondono in una spirale che non è semplice da decifrare.

Al contempo, esistono situazioni in cui le vittime vengono trattate ed etichettate come colpevoli. In questi casi, sovente le stesse si convincono di essere il problema o la causa di tale 'reazione' da parte dei *mobber*, sentendosi sbagliate e responsabili per quello che gli sta accadendo. In questo modo, abbiamo un quadro nel quale i *mobber* si legittimano e giustificano, e le vittime vengono colpevolizzate al punto di pensare di essere loro stesse la causa di tali eventi.

Per quanto riguarda le conseguenze in danno del *mobbizzato*, queste sono devastanti e dalla potenzialità disgregatrice del tessuto sociale molto ampia.

Si tratta di una pluralità di effetti in suo danno, che non sempre si manifestano insieme, di tipo psicologico ma anche fisico. Tendenzialmente la vittima viene colpita nella sua personalità e dignità, per questo perde sicurezza e fiducia in sé, e normalmente ne risentono in modo irreparabile tanto la sua vita lavorativa quanto quella privata. Prima di analizzarle singolarmente, si ritiene opportuno ricordare come «le ricerche hanno evidenziato la presenza di legami di stretta interdipendenza tra le buone pratiche nel lavoro, una calibrata organizzazione del lavoro e il benessere psicologico delle persone coinvolte»[20].

Occorre esordire ricordando che «in fondo anche nel *mobbing* si combatte per la sopravvivenza, stavolta psicologica e professionale», e che «il nostro corpo sottoposto a *mobbing* ci dà continuamente segnali d'allarme sottoforma di disturbi fisici»[21].

---

[20] F. CURI, *Profili penali dello stress lavoro-correlato*, Bologna, 2013, p. 40.
[21] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 177.

Possiamo individuare, anzitutto, alcuni indicatori: sintomi da pressione psicologica, come il mal di testa, capogiri, disturbi all'equilibrio fino agli svenimenti; difficoltà nelle funzioni intellettuali, ad esempio l'annebbiamento improvviso e temporaneo della vista fino ad arrivare all'esaurimento psicologico; disturbi del sonno come incubi, insonnia, interruzioni del sonno, risvegli anticipati; problemi delle funzioni gastriche e digestive; dolori muscolari; sintomi di nervosismo; manifestazioni depressive.

In tali ambiti lavorativi, «non più caratterizzati da noia e alienazione, ma da frenesia e stress»[22], questi sono solo alcuni degli effetti distruttivi per le vittime di *mobbing*.

Nei casi più gravi, in particolare quelli in cui la vittima non si arrende ed è quindi sottoposta a continui soprusi, si arriva al momento in cui il *mobbizzato* non è più in grado di svolgere un'attività lavorativa normale. Così «la vittima viene ridotta ad una rovina umana»[23], giungendo inevitabilmente all'esclusione dal mondo del lavoro.

In questo preciso momento, escluso da ciò che lo impegnava e gli conferiva dignità e prestigio, la sua condizione può peggiorare drasticamente. Si giunge infatti a vere e proprie manie ossessive, al prepensionamento per incapacità di occupare un nuovo posto di lavoro, fino a ipotesi estreme come il ricovero in clinica psichiatrica, lo sviluppo di comportamenti criminali e i tentativi di suicidio.

Chiaramente queste sono solo alcuni dei possibili scenari, non potendo prevedere analiticamente ogni singola ipotesi. Occorre però compiere una riflessione su di un carattere comune ad ogni tipo di 'strascico' derivante da *mobbing*, cioè l'estrema difficoltà di provare che tali malattie o disturbi derivino dal *mobbing* stesso.

Trattasi, infatti, di sintomi o vere e proprie patologie che si possono comunemente presentare in ogni soggetto e per le più disparate ragioni e circostanze di vita.

Proprio per questo, risulterà normalmente complesso riuscire a provare, per il lavoratore, che la propria condizione è conseguenza di tale pratica disumana, e che non dipende al contrario da fattori che ne sono indipendenti. Quel che è certo è che «nel *mobbing* si rovina qualcuno, un essere umano perde progressivamente il controllo su di sé e sulla sua vita»[24].

---

22 F. CURI, *Profili penali dello stress lavoro-correlato*, cit., p. 43.
23 H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 64.
24 H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 131.

2.3 I c.d. Spettatori

Oltre ai due protagonisti di tali eventi, vale a dire il c.d. *mobbizzato* e il c.d. *mobber,* vi è un numero considerevole di ulteriori soggetti che a vario titolo 'partecipano' a tale pratica. Queste persone, definite come 'spettatori', giocano un ruolo altrettanto fondamentale all'interno di queste dinamiche. Da loro, infatti, può dipendere la prosecuzione o l'arresto di tali pratiche, a seconda che decidano di intervenire o meno in aiuto della vittima.

Secondo l'autore Walter, già citato in precedenza, gli spettatori avrebbero queste caratteristiche: «sembrano non avere nulla a che fare col *mobbing*, però sono in contatto con i *mobber* (come colleghi, capi o dipendenti diretti); si rifiutano di accettare qualsiasi responsabilità per il *mobbing*, però si vedono come mediatori tra i protagonisti del conflitto; dimostrano una grande fiducia in sé stessi, esprimono le loro simpatie per una parte o per l'altra oppure non vogliono assolutamente avere a che fare con nessuna delle due; spesso sono le persone chiave del vero conflitto»[25].

Come si può cogliere da questa attenta ed esauriente definizione, è come se si trattasse di una 'platea' che si trova dietro le quinte del fenomeno *mobbing*.

Tuttavia, l'intervento di tali soggetti è tutt'altro che marginale; al contrario sarebbe sempre auspicabile per la risoluzione di tali conflitti.

Certo, è sempre possibile che essi nemmeno si rendano conto del *mobbing*.

Infatti, «troppo spesso una persona, a volte a noi vicinissima, viene sistematicamente distrutta senza che ce ne rendiamo conto (all'inizio, infatti, il *mobbing* spesso non viene percepito nemmeno dalla vittima stessa)»[26].

Con il passare del tempo, tuttavia, è improbabile che nessuno si accorga che qualcosa non va con una data persona, e che sarebbe opportuno intervenire in suo aiuto. La ragione per cui, spesso, i cc. dd. spettatori non si fanno carico di tali problematiche, è la comprensibile preoccupazione di diventare a propria volta vittime del *mobbing*. Paura che trova conferma, tra l'altro, nell'esperienza di molti lavoratori. Non c'è niente di meglio, per i *mobbers*, del potersi scagliare contro un altro soggetto, soltanto perché difensore della vittima.

---

[25] H. WALTER, *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*, cit., p. 41.
[26] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 124.

Gli studiosi Hesse e Schrader[27] individuano tre classi di spettatori, che si distinguono per il loro modo di reagire davanti a tali ingiustizie.

Nella prima categoria si trovano i c.d. *side-mobber*, vale a dire quei soggetti che con varie modalità ed escamotage partecipano, seppur passivamente o nell'ombra, alla sistematica persecuzione del *mobbizzato*. Tra questi, troviamo ad esempio: il "ruffiano", che è una persona che finge di affiancare ed aiutare la vittima come un fedele compagno, per poi conformarsi, alle sue spalle, alla corrente maggioritaria ed evitare così di farsi notare troppo; il 'falso innocente', colui che, preoccupato per la sua apparenza, è portato a spalleggiare il *mobber* o a rifiutarsi di aiutare la vittima, per paura di diventarlo egli stesso.

La seconda categoria riguarda i cc.dd. indifferenti, uno su tutti il 'rinunciatario'.

Egli non ama essere al centro dell'attenzione, teme il fatto di essere protagonista e non vuole immischiarsi in questo tipo di dinamiche. Lo stesso non assume una posizione precisa o un'opinione, preferendo rimanere neutrale e appunto disinteressato.

La terza e ultima categoria riguarda invece gli oppositori, coloro che hanno il coraggio di mettere in luce tale situazione pregiudizievole e di affrontarla.

Uno su tutti, il 'diplomatico'. Persona che tende ad intromettersi nei conflitti altrui per tentare di risolverli, all'evidente scopo di creare un ambiente lavorativo il più possibile sano e vivibile. Tuttavia, questo ruolo da mediatore può spesso portarlo ad essere odiato, ragion per cui il rischio di diventare a sua volta vittima di *mobbing* è assai elevato.

In conclusione, si può dire che, quando si parla di *mobbing*, si fa riferimento ad una platea di individui piuttosto ampia. Oltre ai protagonisti indiscussi - la vittima e il suo, o i suoi, *mobber* - si riscontra molto spesso la presenza di ulteriori figure che li circondano. Il ruolo dei cc. dd. spettatori è però tutt'altro che marginale, potendo essi intervenire in modo determinante per far emergere e contrastare il fenomeno *mobbing*.

Pare opportuno sottolineare che tali vicende, come prospettate, sono tutt'altro che infrequenti. Pressoché in ogni ambiente di lavoro si incontrano situazioni di questo tipo, ed è compito primario del datore di lavoro impegnarsi affinché tali comportamenti non si realizzino, o in ogni caso vengano arginati il prima possibile.

[27] J. HESSE/ H.C. SCHRADER, *Das große Bewerbungshandbuck*, cit., pp. 89-103.

Infatti, «al centro della rete di garanzia stesa dal legislatore sul luogo di lavoro figura il datore di lavoro, principale garante della tutela dei beni giuridici coinvolti nella produzione»[28].

3. Le principali cause del *mobbing*

Le cause che fondano i comportamenti '*mobbizzanti*', come già in parte accennato, sono plurime ed eterogenee. Tali strategie possono essere poste in essere dalla stessa azienda, in modo sistematico, o da singoli e gruppi di colleghi, superiori o sottoposti, e le ragioni sottostanti sono molteplici.

Le cause più comuni, come già detto, sono quelle che intuitivamente chiunque può immaginare. Si parla, ad esempio: di invidia per la preparazione, l'istruzione, la posizione lavorativa e sociale di un collega; di semplice antipatia ed incompatibilità professionale; di crudeltà di una persona, che trova sfogo in ambito lavorativo.

Oltre a queste motivazioni, piuttosto comuni ed ampiamente condivise, lo studioso Walter ha individuato nella sua ricerca alcuni cc. dd. "carichi" e "stressori" sul posto di lavoro[29]. Vengono così definiti, in quanto, si parla di "pesi" e condizioni stressanti che gravano sulla persona del lavoratore, e che possono comportare l'insorgere di episodi conflittuali con i colleghi.

Si tratta di condizioni di diverso tipo, suddivise in carico psichico, sociale, fisico, oggettivo ed organizzativo. Sono tutti elementi che, in diverso modo, contribuirebbero secondo l'autore ad inasprire il clima sul luogo di lavoro.

Molto spesso tali circostanze comportano l'insorgere di cc.dd. micro-conflitti. Si tratta di primi attriti tra colleghi che, qualora non vengano risolti, costituiscono terreno fertile per la nascita e lo sviluppo del *mobbing*.

Occorre precisare che, in un contesto lavorativo sano e collaborativo, ci sarebbero le opportunità di risolvere tali contrasti. La problematica del *mobbing* sorge allorquando, per mancanza di volontà dei protagonisti stessi, questi conflitti non vengono risolti e si tramutano in situazioni sempre più problematiche ed irreversibili.

Per fare alcuni esempi, occorre separare le diverse categorie.

---

[28] F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., p. 75.
[29] H. WALTER, *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*, cit., p. 57.

Tra i motivi legati al carico psichico, vengono in rilievo, principalmente, alcuni tratti caratteriali della potenziale vittima, ma non solo.

Esistono svariate caratteristiche della persona, le quali comportano, per la stessa, il rischio, molto spesso inevitabile, di diventare un facile bersaglio per i *mobber*.

Ad esempio, una di queste, può essere il fatto di temere il fallimento, non accettare le critiche, e subire conseguenze negative a causa del proprio comportamento.

Ancora, si pensi all'incertezza riguardo al proprio posto di lavoro, a causa di una precaria situazione economica, che verrebbe pregiudicata ulteriormente in caso di licenziamento.

Non solo, spesso la potenziale vittima vive conflitti privati e familiari, che non riesce a "scindere" dal proprio lavoro, finendo così per risultare alterata e aggressiva anche nei confronti dei colleghi.

Per quanto riguarda, poi, i rapporti strettamente lavorativi, anche il fatto di non ottenere alcun tipo di riconoscimento per l'attività svolta e i traguardi raggiunti, non vedersi concesso nessun riposo, o non ottenere informazioni utili per lo svolgimento delle mansioni possono essere fattori determinanti per l'insorgere di conflitti.

Allo stesso modo, anche ricevere ordini non chiari, trovarsi in un ambiente monotono e senza alcuna mansione può, certamente, contribuire allo sviluppo di episodi di *mobbing*.

Inoltre, anche lavorare circondati da un clima aziendale ostile, scontrarsi spesso con il superiore o con i colleghi, sentire la pressione della concorrenza di collaboratori considerati migliori di sé, sono sicuramente circostanze che, con il passare del tempo, possono comportare modificazioni nell'atteggiamento del lavoratore.

Esistono poi condizioni imposte dal tipo di lavoro svolto, come, ad esempio, il fatto di sentirsi molto affaticati a causa della concentrazione ed attenzione impiegati nello svolgimento di determinate mansioni, o a causa della pressione data dai limiti di tempo fissati. Di più, anche il fatto di subire disturbi ed interruzioni sul lavoro può comportare, a lungo termine, un notevole fastidio alla persona.

Vi è, poi, il pericolo di incidenti, dato dalla scarsa sicurezza adottata dal datore di lavoro. Tale circostanza non va sottovalutata, in quanto, tendenzialmente, i lavoratori risulteranno demotivati e poco fiduciosi nei confronti della dirigenza, la quale si disinteressa della loro salute e benessere.

Dunque, come premesso, si tratta tanto di circostanze di vita personale, quanto di deficit nell'organizzazione e gestione della mole di lavoro.

Quel che si può dedurre, da quanto detto, è il fatto che, se il lavoratore, per primo, non è sicuro di sé, sarà piuttosto semplice accanirsi contro di lui e mettere in discussione il suo operato.

Per quanto riguarda, invece, il carico sociale, si individuano altre componenti.

Ad esempio, qualora il lavoratore si trovasse a svolgere un lavoro individuale e solitario, lo stesso potrebbe venire facilmente emarginato, di conseguenza ciò renderebbe piuttosto agevole la realizzazione di condotte *mobbizzanti* nei suoi confronti.

Ciò non esclude, tuttavia, che, anche nel lavoro di gruppo, il lavoratore possa essere ugualmente preso di mira.

Altri fattori, che risultano incisivi da tali ricerche, sono tanto la densità sociale e la sovra-occupazione, quanto l'isolamento sociale e la sottoccupazione.

In sintesi, come già anticipato, sia l'eccessivo carico di lavoro e la concorrenza, sia la noia e la sottoccupazione, possono ricoprire un ruolo cruciale in qualità di potenziali cause di *mobbing*.

Per quanto riguarda, poi, il carico fisico, l'autore fa un semplice riferimento allo sforzo e alla stanchezza dei singoli muscoli, e del loro insieme.

Tale ipotesi si riferisce evidentemente a lavori caratterizzati da manualità e sforzo fisico. Tuttavia, tutt'altro che marginale può essere, anche, lo sforzo mentale che viene richiesto da talune tipologie di mansioni.

Vi è poi il carico organizzativo, che dipende, principalmente, dalla gestione aziendale compiuta dal datore di lavoro. Anche in questo caso, dunque, sarà suo compito gestire e programmare la mole di lavoro, in modo da evitare condotte cc. dd. *mobbizzanti*.

Si fa riferimento, in questo ambito, alla difficoltà del lavoro.

Questa può riguardare la sua velocità, la sua quantità, lo spazio messo a disposizione sul posto di lavoro, l'orario di lavoro flessibile, le norme di prestazione, il lavoro notturno, quello straordinario, e infine la distribuzione del lavoro quotidiano e settimanale.

Pare evidente che questi fattori, essendo in gran parte imposti ai lavoratori, possano incidere primariamente sul loro stato emotivo e temperamento, dando adito a potenziali conflitti e litigi.

Viene individuato, infine, anche un c.d. carico oggettivo.

Per fare alcuni esempi, si può pensare alla luce, alla temperatura, al rumore e all'inquinamento, con i quali i lavoratori sono costretti a convivere, e sopportare, ogni giorno.

Oltre a questi, vi è poi l'ergonomia degli attrezzi e degli accessori, l'equipaggiamento tecnico, le materie prime. Questi fattori, chiaramente, dipendono principalmente dalla tipologia di lavoro che viene svolto.

A ben vedere, oltre a questi elementi, ve ne sono certamente altri, che non vengono però approfonditi in tale ricerca.

Certo è che, molto spesso, tali cause si presentano anche insieme tra loro, costituendo contesti lavorativi caratterizzati da malessere e divergenze tra colleghi.

Di più, gli effetti di queste dipendono certamente da chi si trova ad affrontarle. Inevitabile concludere dicendo che «il senso di malessere e lo stress possono amplificare profondamente situazioni di *mobbing*, o addirittura crearle *ex novo*»[30].

Questa riflessione sulle cause porta ad un'ulteriore considerazione: non esiste un "tipo" di vittima, manca un "gruppo a rischio". Tutti possiamo essere potenziali vittime del *mobbing*, è sufficiente ritrovarsi in contingenze di questo tipo nel momento sbagliato, per non avere via d'uscita.

4. Segue. Le conseguenze pregiudizievoli per l'azienda

Per completezza, si ritiene doveroso accennare anche agli effetti dannosi che il *mobbing* può potenzialmente comportare all'economia dell'impresa.

Occorre ragionare sui potenziali danni che una tale pratica può cagionare alla dinamica produttiva dell'azienda e ai suoi costi. Non solo, spesso il datore di lavoro si trova ad affrontare ulteriori spese per il risarcimento dei danni cagionati al lavoratore c.d. *mobbizzato*.

Nonostante quanto si sta per trattare, purtroppo, ad oggi sembra che la maggior parte dei datori di lavoro ignori tali aspetti. Essi preferiscono subire sanzioni e danni economici, piuttosto che intervenire in chiave preventiva, o come si suol dire '*ex ante*'. La prima ripercussione alla quale porta il *mobbing* è il fatto che il lavoratore *mobbizzato*, consapevolmente o meno, si ritrova in una condizione nella quale gran parte delle sue energie fisiche e mentali sono utilizzate per cercare di far fronte a tale situazione.

---

[30] H. EGE, *Mobbing*, cit., p. 138.

Sprecando molte delle proprie risorse tentando (invano) di 'sopravvivere', in un tale contesto distruttivo, la logica conseguenza è la diminuzione del proprio rendimento lavorativo.

Uno dei segnali più evidenti della presenza di *mobbing* nei confronti di uno o più lavoratori, infatti, è proprio la mancanza di concentrazione e la commissione di errori piuttosto frequenti, che in passato non si erano quasi mai verificati.

Non solo, altro indice di *mobbing* piuttosto ineludibile è l'assenteismo.

Dal momento in cui, infatti, il clima lavorativo diviene troppo ostile per poter proseguire l'esercizio della propria professione, altra tendenza comune è quella di prendere giorni se non settimane di malattia, in modo piuttosto frequente. Non si discorre di semplice 'tendenza', quanto piuttosto dell'unica via di fuga che il lavoratore, costretto in tale ambiente, trova.

Da quanto detto, si consideri che l'azienda in tali circostanze dovrà: nel primo caso pagare il lavoratore, che presenta però un rendimento molto più basso di quello standard; negli altri casi, l'azienda non solo dovrà corrispondere ugualmente lo stipendio della persona in malattia, ma sovente dovrà nel frattempo assumere e pagare altri soggetti per svolgere le sue stesse mansioni.

Difatti, alcune ricerche sul *mobbing* hanno dimostrato che il costo per l'azienda in casi di questo tipo corrisponda a circa il 190% rispetto ai normali costi di produzione. Tutto questo, senza considerare poi l'eventuale risarcimento danni alla vittima, qualora sia lo stesso datore di lavoro il c.d. *mobber*.

Come anticipato, tuttavia, sembra che in molti contesti aziendali i datori preferiscano affrontare le conseguenze di tale pratica, piuttosto che prevenirla con vari strumenti predisposti, anche, dal legislatore. Uno su tutti potrebbe ad esempio essere quello del c.d. *whistleblowing*, di cui si tratterà più diffusamente nel Cap. 4.

Quel che è certo, prendendo le mosse da tali premesse, è il fatto che ad oggi, con tutta probabilità, manca all'interno della nostra società la consapevolezza e la sensibilità nei confronti di un simile fenomeno. Sempre nell'ultimo capitolo, si opererà una riflessione circa l'opportunità di intervenire anche in questo senso, promuovendo campagne di sensibilizzazione sociale in tema di *mobbing*.

Capitolo II
L'esperienza giuridica extra-penale

1. Introduzione

Una volta analizzate le diverse manifestazioni del *mobbing* è agevole comprendere perché risulta necessario dotarsi di un sistema di regole che possa reprimere tali comportamenti.

Si ritiene, infatti, auspicabile la risoluzione di tali contrasti tramite le disposizioni lavoristiche, in particolare quelle che riguardano la responsabilità datoriale nei confronti dei sottoposti. Solamente nel caso in cui queste disposizioni non dovessero risultare idonee e sufficienti a tutelare la posizione del lavoratore, allora sarebbe giustificato il ricorso allo strumento penale.

Per tali ragioni, prima di procedere con la disamina della normativa penale posta a presidio della tutela dei diritti dei lavoratori, occorre analizzare le norme e la dottrina civilistiche.

Il fondamento di una tale tutela, prima ancora che nel Codice civile, trova origine nella Carta costituzionale. Il datore di lavoro, infatti, «assume una posizione di supremazia che, negli ordinamenti sensibili al rispetto della dignità umana ed al valore anzitutto sociale del lavoro, incontra dei limiti nelle norme poste a tutela dei diritti inviolabili della persona, della libertà e della dignità del lavoratore»[1].

Le due norme costituzionali di riferimento sono l'art. 32 Cost., che tutela il diritto alla salute, e l'art. 41 Cost. che tratteggia i confini dell'iniziativa economica privata.

L'art. 32 Cost. recita: «La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana».

[1] A. MORRONE, *Diritto penale del lavoro*, Milano, 2019, p. 1.

Questa disposizione va interpretata come diritto del lavoratore ad essere tutelato sul piano fisico e psicologico e quindi come diritto a lavorare in un ambiente salubre e sicuro. Ci si riferisce, in tale sede, tanto alla salute fisica quanto a quella mentale, trovando così concretizzazione la tutela del c.d. equilibrio psico-fisico.

La rilevanza di questo diritto fondamentale è ampiamente condivisa in dottrina, e tra i vari autori si cita Macaluso, il quale sostiene che «l'inderogabile diritto alla salute [...] va inteso quindi in rapporto al cittadino in quanto partecipe delle varie comunità - familiare, abitativa, di lavoro, di studio ed altre – nelle quali svolge la sua personalità, e rappresenta perciò una necessaria caratterizzazione della persona, anche con specifico riferimento al momento occupazionale [...]»[2]. Viene individuato, in tal caso, il posto di lavoro come luogo di potenziale estrinsecazione e manifestazione della personalità del prestatore, il quale deve necessariamente essere tutelato.

La seconda norma costituzionale qui rilevante è l'art. 41 Cost., che sancisce la tutela dell'iniziativa economica privata, dunque dell'impresa, e del datore di lavoro.

Tale disposizione recita: «L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali».

Se è vero che la norma riconosce, da un lato, il diritto di ciascuno ad intraprendere un'iniziativa economica privata, qualunque essa sia; tuttavia, essa pone contestualmente alcuni 'paletti', al fine di scongiurare il pericolo che tale diritto divenga tiranno, e opprima tutti gli altri, che sono altrettanto fondamentali.

Queste limitazioni sono, rispettivamente: l'utilità sociale, la salute, l'ambiente, la sicurezza, la libertà e la dignità umana. Di più, secondo la dottrina prevalente, proprio l'art. 41 Cost. costituirebbe la fonte di legittimazione del diritto penale del lavoro.

Lo stesso Macaluso commenta, in proposito, che «il potere dell'imprenditore, la sua autonomia nel decidere che cosa, quanto, come e dove produrre, non possono essere considerati come assoluti perché devono sempre relazionarsi con le esigenze protettive dell'individuo, operandosi un bilanciamento tra interessi diversi, che fa sicuramente spiccare l'intento di socializzare il sistema economico nazionale. La libertà economica

[2] C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro – Corsi*, 3/2018, p. 5.

non viene contraddistinta da quei caratteri di assolutezza, indisponibilità ed inviolabilità [...] con la conseguenza che essa risulta così sottoposta al potere conformativo e di controllo delle pubbliche autorità»[3].

Fatta questa doverosa premessa, nei prossimi paragrafi si passeranno in rassegna quelli che sono i principali approdi dottrinali in ambito giuslavoristico, per poi commentare alcune sentenze dei giudici del lavoro.

Per poter comprendere la *ratio* dell'utilizzo di alcune norme, è necessario prendere le mosse da un dato indiscutibile, che è alla base dell'intera ricerca.

Il fenomeno *mobbing*, come definito nel capitolo precedente, si può presentare in una serie ampia, se non potenzialmente sconfinata, di condotte attive ed omissive.

Di qui, l'estrema difficoltà del legislatore italiano – ma non solo – di elaborare una norma *ad hoc,* per tentare di ricomprenderlo e di contrastarlo.

Trattandosi di manifestazioni multiformi ed eterogenee, si può comprendere che, tanto una definizione legislativa troppo ampia, quanto una definizione troppo stringente, potrebbero risultare inefficaci a tale scopo.

Proprio per queste ragioni, il nostro legislatore, come molti altri negli ordinamenti dei Paesi dell'UE[4], ha preferito non intervenire con una norma apposita per fronteggiare il *mobbing*. Questo spiega perché in ambito civilistico, ma anche penalistico (come si avrà modo di analizzare), la risoluzione di tale problematica viene lasciata, storicamente, alle elaborazioni di dottrina e giurisprudenza.

Difatti, anche se giuridicamente non esiste, il *mobbing* ha occupato, negli ultimi anni, un posto centrale nell'applicazione giudiziaria in materia.

Si vedrà come sia la dottrina che la giurisprudenza abbiano, a ragione, sempre optato per l'utilizzo di norme e princìpi immanenti nell'ordinamento, prendendo a riferimento le disposizioni che più si confanno alla struttura 'tipica' del *mobbing*.

[3] C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 5.
[4] In tal senso, ad esempio Belgio, Spagna e Germania. Si veda in proposito: R. MANCUSO, *Il Mobbing: la situazione europea*, pubblicato nel 2013 sul seguente sito internet: https://www.csddl.it, consultato in data 15/11/2025.

2. La dottrina giuslavoristica

2.1 La responsabilità derivante da mobbing: art. 2087 c.c. e art. 2043 c.c.

Non esiste, nel Codice civile e nemmeno all'interno della normativa lavoristica, un'apposita norma che tuteli espressamente i lavoratori nei confronti del fenomeno *mobbing*. Si devono prendere le mosse da tale assunto, per poter comprendere in maniera sufficientemente chiara la trattazione che segue.

Tra le varie definizioni date in dottrina, alcune si ritengono essere particolarmente soddisfacenti. Alcuni autori lo definiscono come: «in sostanza, il *mobbing* è un insieme variegato di comportamenti, attivi e omissivi, che possono assumere natura riprovevole (ad es. discriminazione, molestie sessuali, demansionamento immotivato), ovvero essere in sé legittimi, posti in essere dal datore di lavoro nei confronti di un lavoratore per respingerlo dal contesto lavorativo»[5]; secondo altri esperti, invece, si tratterebbe di quella «forma di comunicazione ostile ed immorale, diretta in maniera sistematica da uno o più individui, verso un altro individuo, che si viene a trovare in una posizione di mancata difesa»[6], e di «un fenomeno la cui analisi impone un inusuale sforzo di comunicazione interdisciplinare (...), perché *mobbing* è termine la cui ampia diffusione nel linguaggio quotidiano è inversamente proporzionale alla capacità esplicativa che esso acquista nella dimensione giuridica»[7]. Insomma, sembra che questo termine sia idoneo a descrivere quelle «particolari forme di degenerazione dei rapporti interpersonali nell'ambito lavorativo, le quali si concretizzano in una sorta di aggressione sistematica posta in essere nei confronti di un soggetto, direttamente dal datore di lavoro o dai suoi preposti o anche da colleghi della vittima medesima, che provocano un progressivo disadattamento lavorativo di quest'ultima»[8].

Come già anticipato nella descrizione del fenomeno *mobbing* da un punto di vista psico-sociologico, anche la dottrina è unanimemente concorde sul fatto che «i variabili atti o contegni che realizzano siffatte angherie, per essere *mobbing,* devono essere contraddistinti dalla iterazione e/o dalla persistenza nel tempo, e risultare in modo

[5] A. MORRONE*, Diritto penale del lavoro*, cit., p. 187.
[6] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, Milano, 2002, p. 7.
[7] A. VISCOMI, *Immigrati extracomunitari e lavoro subordinato*, Napoli, 2002, p. 45.
[8] V. MATTO, *Diritto delle relazioni industriali, il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, Milano, 1999, p. 491.

sistematico indirizzati, intenzionalmente o meno, a sminuire il valore e l'autostima della vittima»[9].

Il vantaggio di questa impostazione è anche il fatto che «considerando il *mobbing* un insieme di condotte reiterate e sistematiche, il termine per far valere l'azione giudiziale sarà calcolato a partire dall'ultima delle vessazioni subite»[10].

L'approdo comune dell'intera dottrina, assolutamente indiscusso, per racchiudere una siffatta responsabilità in capo al datore di lavoro, è rappresentato dall'art. 2087 c.c.

Tale disposizione recita: «(Tutela delle condizioni di lavoro) L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Ebbene, si può argomentare che «in capo al datore di lavoro è ricostruibile una duplice forma di responsabilità»[11]. La prima, c.d. diretta, nel *mobbing* verticale discendente, dove sia lui stesso l'agente; la seconda, c.d. indiretta, nel *mobbing* verticale od orizzontale, qualora la condotta vessatoria sia messa in atto da un altro dipendente, poiché l'imprenditore può avere ispirato, o tollerato, determinati comportamenti di alcuni suoi prestatori di lavoro o, comunque, non ha vigilato diligentemente su di essi.

Nello stesso senso, Carinci sostiene che «l'art. 2087 c.c., quindi, non solo impone al datore di lavoro l'obbligo positivo di adottare tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza dei lavoratori, ma anche un obbligo negativo di astenersi dal creare situazioni rischiose per la salute degli stessi»[12].

Ne deriva, dunque, che ciò che sicuramente grava sull'imprenditore è il compito, anzi l'obbligo, di creare nella propria azienda un ambiente lavorativo che sia soddisfacente per i propri dipendenti, e di vigilare che esso rimanga tale nel tempo.

Interpretando tale norma in maniera costituzionalmente orientata, in armonia con i già citati artt. 32 e 41 della Costituzione, si può senz'altro sostenere che la sicurezza del lavoratore costituisca un bene di rilevanza costituzionale. Il che impone a chi si avvalga di una prestazione lavorativa di anteporre la sicurezza di chi esegue tale prestazione al proprio interesse imprenditoriale.

---

[9] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Torino, 2007, p. 2.
[10] M.C. CIMAGLIA, *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, II, p. 88.
[11] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 62.
[12] M.T. CARINCI, *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, in *QDLRI*, 2006, p. 43.

L'art. 2087 c.c. è stato, storicamente, introdotto con funzione di 'norma di chiusura' dell'intero sistema, e contiene un importante principio di precauzione. Esso rappresenta una sorta di "valvola di sfogo", che garantisce la tutela del lavoratore nei confronti di qualsivoglia condotta illegittima del proprio datore.

Non esistendo una disposizione *ad hoc* per contrastare il *mobbing,* è cruciale il riferimento alla "tutela della personalità morale". Ciò garantisce al lavoratore una tutela completa in situazioni nelle quali la supremazia giuridica del datore di lavoro potrebbe portare a diversi abusi. Per fare alcuni esempi, si pensi al generale potere del datore di lavoro di ingerirsi insistentemente nello svolgimento delle diverse mansioni, magari accompagnando la propria presenza con insulti o pressioni, tali da mettere a profondo disagio i lavoratori, inducendoli talvolta all'errore.

Il carattere generale e 'di chiusura' dell'art. 2087 c.c. è, peraltro, adeguatamente sostenuto dalla dottrina.

Posizione granitica della dottrina ritiene, infatti, che «anche nel caso di una condotta illecita non tipizzata, quale potrebbe ad esempio essere il *mobbing*, la giurisprudenza tende a ricercare sempre un ancoraggio con una norma positiva, che nel caso citato è l'art. 2087 c.c.»[13]. Tale citazione è in grado di racchiudere quanto detto in precedenza. Una siffatta norma, difatti, costituisce il punto di riferimento in tema di responsabilità datoriale, secondo dottrina e giurisprudenza.

In tal senso si colloca un'ulteriore argomentazione: «la nozione di *mobbing*, come chiarito anche dalla giurisprudenza di legittimità, ha natura medico legale, e non riveste autonoma rilevanza ai fini giuridici, ma ha soltanto una valenza riassuntiva di comportamenti che si pongono in contrasto con l'obbligazione di sicurezza sul luogo di lavoro, contenuta nell'art. 2087 c.c.»[14].

Ancora, la stessa dottrina sottolinea che «il fondamento dell'illegittimità del *mobbing* è costituito dall'obbligo datoriale *ex* art. 2087 c.c. di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore. Esso, infatti, costituisce una delle possibili espressioni dell'inadempimento dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro, risolvendosi in un'offesa alla salute e alla personalità morale del lavoratore»[15].

---

[13] C. TIMELLINI, *Commento alla normativa,* in *Lav. giur.*, 2020.
[14] M. MARINELLI, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, in *Lav. giur.*, 4/2018, p. 393.
[15] A. MORRONE*, Diritto penale del lavoro*, cit., p. 189.

Insomma, essendo indeterminato, in tema di *mobbing*, il comportamento doveroso, e ancor più quello illecito, «a esso ci si riferisce per fondare la contestazione di una condotta specifica, quando manchi la violazione di una regola cautelare formalizzata»[16].

Si potrebbe dunque argomentare che quella che doveva essere una norma di carattere residuale, di chiusura di un intero sistema, da utilizzare solo in casi limite, e che si pensava sarebbe stata ampiamente superata con il passare del tempo, si conferma ad oggi l'architrave del sistema.

Tale assunto viene avallato da molti autori, tra i quali Macaluso[17], il quale sostiene che «con l'inserimento dell'art. 2087 all'interno del Codice civile del 1942, con cui viene chiaramente sancita l'esistenza di un obbligo giuridico del datore di lavoro a garantire la sicurezza dei lavoratori e, corrispondentemente, il diritto di questi all'integrità psico-fisica [...]».

Non solo, essa costituisce, altresì, una "guida" per l'interpretazione di qualsiasi disposizione in tema di sicurezza sul lavoro che presenti elementi normativi indefiniti, o comunque una struttura aperta.

Si può, infatti, concludere argomentando che «il ruolo mediatorio della personalità morale illustra il singolare tragitto dell'art. 2087 c.c., da norma prevenzionistica per eccellenza, a sentinella costituzionale della qualità dei rapporti di lavoro»[18].

Lo stesso Macaluso, all'interno del suo commento, conclude sostenendo che «si tratta di una norma cardine [...], caratterizzata da ampiezza ed incisività tali da renderla, allora come oggi, riferimento imprescindibile del sistema prescrittivo sulla sicurezza sul lavoro»[19].

A tal proposito, uno dei principali dibattiti affrontati in materia, riguarda proprio la natura della responsabilità alla quale è sottoposto il datore di lavoro.

Dottrina e giurisprudenza, senza grandi oscillazioni, sono piuttosto concordi nel ritenere che si tratti di una responsabilità di natura contrattuale. Nonostante tale premessa, è opportuno accennare ad alcuni orientamenti, di segno opposto, che attribuiscono una qualche rilevanza all'ipotesi di responsabilità extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 c.c.

---

16 F. CONSULICH, *Manuale di diritto penale del lavoro*, Torino, 2024, p. 25.
17 C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 5.
18 M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 20.
19 C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 5.

Punto di partenza è il fatto che il contratto di lavoro, di per sé, viene integrato per legge ai sensi degli artt. 1374 c.c. e 2087 c.c. Tuttavia, ciò non esclude che si possano verificare, sul luogo di lavoro, anche danni derivanti da responsabilità extra-contrattuale *ex* art. 2043 c.c., stante il fatto che, sul datore di lavoro, grava in ogni caso il principio del *'neminem laedere'*.

La specificità lavoristica, difatti, consente di ricondurre alla norma cardine dell'art. 2087 c.c., non solo il generale principio del c.d. *neminem laedere*, ma altresì ogni elemento che includa l'obbligo del datore di lavoro di comportarsi nei riguardi dell'altra parte del contratto secondo il generale dovere di correttezza di cui all'art. 1175 c.c.

Come sostiene Montuschi[20], «la posizione soggettiva passiva, descritta dal citato art. 2087 c.c. [...] compendia, ad un tempo, icasticamente l'obbligo dell'imprenditore, e, dunque, della stessa organizzazione del lavoro, di rispettare il diritto del prestatore alla conservazione della propria integrità psico-fisica».

Secondo alcuni autori, tra cui Pera[21], il principio contenuto nella disposizione dell'art. 2087 c.c. «è sufficiente a reggere tutto», in quanto attiene al rispetto della personalità morale del lavoratore. Esso costituisce un principio di civiltà giuridica, ragion per cui ne deriva, altresì, che, «qualora non si tratti di un classico *bossing* posto in essere dal medesimo datore di lavoro o dal vertice aziendale, l'impresa stessa non potrà tollerare, allo scopo di fornire lealmente un'adeguata tutela delle condizioni di lavoro, la realizzazione di condotte *mobbizzanti* a danno di suoi dipendenti, ossia un clima lavorativo in tal modo inquinato[...]»[22].

Fino a qui, dunque, si può sostenere che il fondamento giuridico della responsabilità del datore di lavoro per i danni alla persona del lavoratore è rappresentato dall'art. 2087 c.c., che sarebbe in grado di sanzionare qualunque, eventuale, inadempimento datoriale.

Nonostante tale impostazione risulti assolutamente maggioritaria, una parte minoritaria in dottrina critica tale disposizione. Tra questi Macaluso stesso, dopo aver affermato che «l'art. 2087 c.c. [...], configurando una responsabilità che consegue alla mancata adozione di ogni misura idonea a tutelare i lavoratori», obietta tuttavia che

---

[20] L. MONTUSCHI, *Ambiente, salute e sicurezza: per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, p. 321.

[21] G. PERA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2001.

[22] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 101.

«nonostante gli enormi pregi che, per contenuti e tecnica legislativa, debbono essere riconosciuti a questa disposizione [...], essa ha tuttavia sempre portato con sé le lacune di una eccessiva genericità e della sua applicazione più che altro in fase repressiva, a infortunio avvenuto, per stabilire la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro»[23].

In altre parole, l'autore, pur riconoscendo l'indubbia centralità di tale norma la critica in quanto, a suo avviso, la stessa sarebbe troppo generica ed incapace di svolgere una funzione di carattere preventivo, intervenendo solamente quando il danno si è già verificato.

Egli prosegue, aggiungendo che «siamo di fronte ad un precetto dal contenuto generale, che include una fattispecie e un comando, ma al contempo decreta solamente il risultato da raggiungere, senza fornire indicazioni sugli adempimenti da adottare negli esistenti e specifici ambienti di lavoro: non viene definito l'illecito, ma solo il bene protetto». Nonostante le citate critiche, l'autore prosegue elogiando in parte la disposizione in esame. Infatti «è una norma di chiusura, in grado di completare e colmare i vuoti della normativa [...], risultando "estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione"[24]».

Si tratterebbe, in questo senso, di una norma c.d. in bianco, utile per supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, che ha funzione sussidiaria rispetto a quest'ultima di adeguamento di essa al caso concreto, riuscendo a garantire l'obiettivo di adattamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica.

Per quanto riguarda, invece, la responsabilità extra-contrattuale in capo al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2043 c.c., si riscontrano orientamenti piuttosto contrastanti.

Si consideri, in proposito, che «nell'ipotesi di *mobbing* ai danni del prestatore di lavoro, l'atto lesivo costituisce nel contempo inadempimento contrattuale»[25].

Ebbene, tendenzialmente questa viene esclusa, o, comunque, considerata "assorbita" dall'art. 2087 c.c., per due motivazioni cruciali, favorevoli al lavoratore. Innanzitutto, il termine di prescrizione per far valere la responsabilità contrattuale è di dieci anni, il doppio rispetto a quella extra-contrattuale.

---

[23] C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 5.
[24] Cass., Sez. lav., sent. n. 10145/2017.
[25] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 224.

In secondo luogo, e forse questo è l'aspetto più rilevante, vi sono importanti differenze in tema di onere della prova. Orbene, mentre in caso di responsabilità contrattuale del datore, il lavoratore è tenuto a provare soltanto il comportamento illecito del datore, il danno che ne sarebbe derivato e il nesso causale tra i due; nell'ipotesi di responsabilità extra-contrattuale, egli sarebbe, invece, tenuto a provare anche la sussistenza del dolo, o della colpa, in capo al datore.

Ad esempio, Pedrazzoli, riprendendo Visintini, Busnelli, Svisà, Giardina, Mazzamuto, sostiene che «nell'ipotesi di responsabilità aquiliana, i princìpi generali in tema di onere probatorio [...] comportano a carico del danneggiato l'onere di dimostrare la ricorrenza del fatto illecito in tutte le sue componenti, ivi compresa la colpa dell'autore (art. 2043 c.c.); mentre nell'ipotesi di responsabilità contrattuale la regola probatoria contenuta nell'art. 1218 c.c., ultimo inciso, deroga ai principi generali e comporta a carico del creditore soltanto la dimostrazione dell'obbligazione preesistente e dell'inadempimento, e, a carico del debitore, la prova dell'assenza di colpa. Si avrebbe così, in materia di prova della colpa contrattuale, un'inversione dell'onere probatorio previsto dalle norme generali»[26].

Di più, Cella conferma quanto appena sostenuto, aggiungendo un *quid pluris*: «le principali differenze tra le due tipologie di responsabilità riguardano: la copertura dei danni imprevedibili: in ambito aquiliano sono risarcibili, in ambito contrattuale solo in caso di dolo [...][27].

Nonostante queste argomentazioni, si accenna al fatto che, frequentemente, la giurisprudenza menziona anche l'art. 2043 c.c. per stabilire la responsabilità del datore di lavoro. In questa sede non si andrà oltre, tralasciando il tema del c.d. concorso di responsabilità, sul quale esistono diversi orientamenti, e divergenze, tra gli operatori del diritto.

Si segnala, tuttavia, che esistono ipotesi nelle quali, necessariamente, la responsabilità extra-contrattuale ai sensi dell'art. 2043 c.c. ricopre un ruolo significativo. Non si tratta del classico rapporto tra datore di lavoro - *mobber*, e lavoratore – vittima, bensì di quello che intercorre tra lavoratore - vittima e collega – *mobber*, e tra datore di lavoro - vittima, e lavoratore - *mobber*.

Si rammenta, in proposito, che non esiste un vincolo contrattuale tra colleghi.

---

[26] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 228.

[27] M. CELLA, *Il mobbing e l'onere della prova*, in *Note informative*, n. 45, ottobre 2009, p. 9.

Nella prima ipotesi, se è vero che il datore di lavoro è, in parte, responsabile per le condotte *mobbizzanti* dei dipendenti, è altrettanto vero che, prima della sua responsabilità, il 'primo' soggetto responsabile nei confronti della vittima è lo stesso *mobber* – collega.

Come sostenuto, difatti, da diversi autori come Amato, Casciano, Lazzeroni e Loffredo «se il datore di lavoro è certamente responsabile a titolo di responsabilità contrattuale, nei limiti in cui egli sia riconosciuto inadempiente *ex* art. 2087 c.c., il collega, che in prima persona abbia tenuto la condotta vessatoria e posto in essere uno o più atti perturbanti, sarà chiamato a rispondere nei confronti ella vittima *ex* art. 2043 c.c.»[28]. Dunque, si può concludere dicendo che il primo soggetto ad essere chiamato in causa è l'autore materiale della condotta lesiva.

Di conseguenza, è chiaro che la responsabilità del datore di lavoro *ex* art. 2087 c.c. non possa "sollevare" dalla sua responsabilità l'autore della stessa condotta illecita.

Nella seconda ipotesi, si possono configurare casi, nei quali il datore di lavoro agisce nei confronti del proprio dipendente – *mobber*, chiedendogli di rispondere per i danni causati all'azienda, derivanti del suo comportamento. In tali circostanze, egli dovrebbe chiaramente adempiere all'onere della prova a suo carico.

Per portare alcuni esempi, si pensi alla richiesta di risarcimento dei danni, derivanti: da un calo della produzione aziendale; da un danno all'immagine, per la cattiva pubblicità derivante dalla diffusione di notizie sull'ambiente di lavoro; di maggiori difficoltà nell'organizzazione dell'attività lavorativa. Tuttavia, secondo un diverso indirizzo, tali ipotesi sembrerebbero potersi ricondurre al rapporto contrattuale tra lavoratore e datore, e ne costituiscono una particolare patologia.

2.2 Una responsabilità oggettiva?

Altra questione, piuttosto dibattuta, riguarda il fatto che si possa trattare o meno di un'ipotesi di responsabilità oggettiva. Ci si chiede, in altre parole, se il datore di lavoro sia tenuto a rispondere per qualsiasi danno subìto dal lavoratore oppure sia necessaria, a tal fine, la prova del c.d. elemento soggettivo in capo allo stesso.

La risposta in questo senso è negativa, in quanto, ad oggi, si esclude che si possa parlare di una responsabilità oggettiva. Una volta che il datore di lavoro abbia osservato quanto imposto dalla legge, in materia di prevenzione e contrasto nei confronti di eventi prevedibili ed evitabili, difficilmente gli si potrà imputare una tale responsabilità.

[28] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., pp. 135-136.

Infatti, «la stessa giurisprudenza, fin da tempi risalenti, ha sancito che non si può configurare una responsabilità oggettiva basata su un criterio di imputazione del danno direttamente collegato al rischio inerente all'attività imprenditoriale. La responsabilità del datore di lavoro deriva, infatti, dalla violazione, dolosa o colposa, degli obblighi di comportamento imposti dalla legge, o dalle conoscenze sperimentali e tecniche del momento»[29].

Da ciò consegue che «il mero fatto di lesioni, riportate dal dipendente in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa, non determina, di per sé, l'addebito delle conseguenze dannose al datore di lavoro, occorrendo la prova dell'inadempimento datoriale».

Si aggiunge un'ulteriore valutazione secondo la quale «nelle azioni per il risarcimento dei danni discendenti da *mobbing*, il datore di lavoro può evitare di essere ritenuto responsabile, nei casi in cui non sia stato consapevole del comportamento illecito dei propri sottoposti»[30]. Argomentazione che, in virtù di quanto sostenuto nel capitolo precedente, potrebbe essere in parte smentita considerando il generale obbligo di sicurezza che grava sull'imprenditore e che riguarda ogni circostanza lavorativa.

Laddove si adottasse una prospettiva diametralmente opposta, si dovrebbe accettare che qualsiasi evento lesivo, pur se imprevedibile ed inevitabile, sarebbe automaticamente ascrivibile al datore di lavoro. Considerazione, questa, che ad oggi risulta essere ben poco convincente, nonché sostenuta da una corrente minoritaria.

Occorre, in proposito, prendere le mosse da una nozione: «pacifico è che esistono dei limiti all'esercizio dei poteri datoriali, cioè alla possibilità di modificare unilateralmente le condizioni poste nel contratto»[31], dunque «ancora meno è possibile considerare legittimo l'esercizio non discrezionale, ma addirittura arbitrario, di questi poteri, ed a maggior ragione quando tale arbitrarietà nasconde un'intenzione vessatoria nei confronti di un lavoratore dell'azienda»[32].

In tema di responsabilità "soggettiva" del datore di lavoro, si sono susseguite molteplici teorie. Quella che, probabilmente, risulta essere più aderente alla realtà, è quella che pone l'accento sul dolo del soggetto agente.

---

[29] S. CAPONETTI, *To mob or not to mob? no… to stress or not to stress*!, in *Mass. Giur. lav.*, fascicolo 2, 2024.
[30] M. MARINELLI, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, cit., p. 393.
[31] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 84.
[32] V. MATTO, *Diritto delle relazioni industriali, il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, cit., p. 493.

Dopo avere definito il *mobbing* come «una forma di terrore psicologico, un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica da una o più persone, soprattutto nei confronti di un solo individuo, fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie», si dice che «sono atteggiamenti, quelli posti in essere, tutti legati dal *fil rouge* del dolo, cioè dalla volontà di ledere»[33].

In proposito, altri autori sostengono che «riuscire a rendere visibile questo filo significa, in altri termini, anche porsi la questione della prova della *ratio* unificante costituita dall'intenzionalità datoriale»[34].

Sarebbe proprio questo elemento, secondo il citato orientamento, a distinguere il *mobbing* da tutte quelle situazioni di tensione che naturalmente si verificano in ambito lavorativo, soprattutto a seguito di un cambiamento di gestione o di organizzazione.

Una tale impostazione viene criticata da parte della dottrina.

Ad esempio, Marinelli sostiene che «la pretesa della giurisprudenza di considerare illecito un comportamento in sé lecito, sulla base di un preteso elemento soggettivo che ne muterebbe la natura, appare discutibile, e non trova in effetti significativi riscontri nelle fattispecie concrete»[35]. In tal senso, pare che l'autore critichi questa elaborazione della giurisprudenza, accusandola di rendere illeciti comportamenti perfettamente legittimi sulla base di tale requisito soggettivo, modellando una fattispecie che in concreto non esiste.

Nonostante questa critica, il dolo, inteso come volontà di nuocere o infastidire o comunque svilire in qualsiasi modo il proprio sottoposto o collega di lavoro, rappresenterebbe la linea di confine tra condotte lecite e *mobbing*.

Chiaro è che, come già detto in precedenza, nulla esclude una responsabilità datoriale per colpa, in caso di mancata vigilanza sul personale, nonché in caso di inadempimento circa gli obblighi di sicurezza da adottare. Proprio con riferimento a tale ultima considerazione, occorre ricordare che «la finalità illecita sarà apprezzabile dal giudice, non già in base alla percezione del soggetto agente, ovvero al significato che egli intendeva attribuire al proprio comportamento, ma piuttosto in relazione all'idoneità lesiva dei beni della persona e all'intrinseca *ratio* discriminatoria»[36].

---

[33] C.R. PERRINO, *Stress, depressione e ansia derivanti dalla condotta mobbizzante: la tutela assicurativa al vaglio della Corte di Cassazione*, in *Danno e resp.*, 2023, p. 743.
[34] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 141.
[35] M. MARINELLI, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, cit., p. 393.
[36] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 41; così anche P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Riv. it. dir. lav.*, I/2000, p. 251.

Ulteriore elemento che è stato valorizzato dalla dottrina, in tema di responsabilità, riguarda la ripartizione dell'onere della prova. Occorre, cioè, comprendere chi, in caso di inadempimento datoriale ai sensi dell'art. 2087 c.c., debba provare l'insieme degli elementi richiesti.

Ebbene, occorre rammentare che si tratta di responsabilità contrattuale, e non di responsabilità oggettiva. Di conseguenza, si ritiene applicabile l'art. 1218 c.c. in materia di inadempimento delle obbligazioni. Ne deriva che il lavoratore che lamenti di aver subìto un danno da infortunio, o in questo caso da stress, deve allegare e provare a) l'esistenza dell'obbligazione lavorativa; b) l'inadempimento del datore di lavoro; c) l'esistenza del danno; d) il nesso causale tra quest'ultimo e l'illecito datoriale.

Un dibattito, aperto ancora oggi, riguarda l'onere della prova in capo al lavoratore. In caso di condotta dolosa del datore, ci si chiede se il lavoratore sia o meno tenuto a dare prova dell'intenzionalità del "disegno criminoso", o solamente dell'idoneità lesiva delle condotte di quest'ultimo. «Si sono delineate due teorie principali: quella 'soggettiva' e quella 'oggettiva'.

Secondo la teoria soggettiva, l'intento persecutorio è un elemento costitutivo del *mobbing* stesso, rappresentato da azioni ostili mirate specificamente a danneggiare. Secondo quella oggettiva, invece, è sufficiente che i comportamenti lamentati siano oggettivamente diretti a danneggiare l'integrità psico-fisica e la dignità della vittima, indipendentemente dall'intento persecutorio»[37].

Una parte minoritaria della dottrina, che condivide la teoria soggettiva, sostiene in tal senso che «l'elemento intenzionale – pur nella difficoltà ricostruttiva che può comportare – deve essere ritenuto essenziale, e giunge a costituire elemento strutturale della fattispecie, per cui esso va dimostrato dal lavoratore, che deduce nei suoi riguardi l'inadempimento del datore di lavoro [...]», nonostante argomenti, al contempo, che «la prima opzione, quella soggettiva, è soprattutto diretta alla difficile e sfuggente indagine delle motivazioni discriminatorie che hanno originato la condotta, in modo da consentire che anche condotte apparentemente neutre, ma rientranti in un preciso disegno vessatorio, possano contribuire a costituire una ipotesi di *mobbing*»[38].

---

[37] S. CAPONETTI, *To mob or not to mob? no… to stress or not to stress*!, cit., 2024.
[38] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 24.

Nonostante, storicamente, la giurisprudenza si sia, quasi sempre, dimostrata sbilanciata in favore della teoria soggettiva[39], più di recente si sono verificate alcune oscillazioni in favore di quella oggettiva.

Si dice infatti che «la giurisprudenza richiede altresì che i comportamenti siano unificati dall'intento persecutorio, posto a fondamento degli stessi, ed in mancanza del quale viene meno la fattispecie [...]»[40].

Una simile interpretazione, chiaramente, non è priva di rilievi pratici. Più complesso, difatti, sarà riuscire a dimostrare l'intento illecito, piuttosto che la semplice potenziale dannosità del comportamento.

Gran parte della dottrina sostiene, al contrario, la teoria c.d. oggettiva. Alcuni autori, tra cui Pedrazzoli[41], dopo aver descritto la posizione soggettiva con «sarebbe il complessivo progetto discriminatorio, sarebbe la finalità riprovevole [...] che qualifica in senso illecito la vicenda del *mobbing*»[42], fanno propria una posizione antitetica.

Lo stesso autore, peraltro, argomenta il proprio indirizzo sostenendo che «può costituire *mobbing* qualsiasi condotta, purché appaia diretta (per i modi e i tempi ella sua estrinsecazione), quantomeno a vulnerare la dignità e la libertà del lavoratore, a lederlo nel diritto ad essere rispettato, e quindi in tal senso si riveli oggettivamente persecutoria. In altre parole, a caratterizzare il *mobbing* basta l'idoneità vessatoria e/o persecutoria dei contegni datoriali e/o degli altri lavoratori»[43].

Quale che sia la soluzione, in ogni caso, il datore di lavoro dovrà provare di aver adottato ogni misura idonea ad evitare il verificarsi di tali comportamenti all'interno del luogo di lavoro. Dovendo, egli, dimostrare di avere compiuto quanto richiesto per evitare l'evento dannoso, dovrà dare prova del fatto che il danno subìto dal lavoratore dipende da causa a lui non imputabile.

Si ritiene opportuno qui richiamare il fatto che l'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che, in

---

[39] Cass. civ., sent. n. 2711/2012.
[40] M. MARINELLI, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, cit., p. 393.
[41] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 28.
[42] P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Riv. it. dir. lav.*, I/2000, p. 251.
[43] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 29.

concreto, si rendano necessarie per la tutela del lavoro in base all'esperienza e alla tecnica, definite misure di sicurezza 'innominate'.

La giurisprudenza, inoltre, ha elaborato un'ulteriore teoria, consolidata in materia.

Granitico è, infatti, l'orientamento secondo il quale, in caso di inadempimento del datore di lavoro in tal senso, i lavoratori sarebbero legittimati a non eseguire la controprestazione. Nel caso in cui essi, a ragione, dovessero ritenere non salubre e sicuro il posto di lavoro, potrebbero agire in una sorta di 'autotutela', per evitare conseguenze pregiudizievoli per la loro persona.

Si tratterebbe, insomma, di una forma di tutela, riconosciuta ai lavoratori, tuttavia non sempre agevole da attuare e da giustificare.

Se da una parte, infatti, il lavoratore potrebbe facilmente rilevare il mancato rispetto dello standard di sicurezza, dall'altra parte egli dovrà porre molta attenzione nell'agire in autotutela, rischiando facilmente di risultare inadempiente.

Se egli, di fatto, non risultasse poi giustificato, dovrebbe rispondere, personalmente, di tale inadempimento.

Si sottolinea, inoltre, che «lo stesso stress da lavoro è diventato una tipologia di rischio che il datore di lavoro deve individuare fra i rischi possibili»[44]. Questo significa che, tra gli oneri del datore di lavoro, rientra ovviamente il dovere di predisporre ogni misura necessaria a contrastare episodi di stress, tra i quali il *mobbing*.

Come più volte menzionato, infatti, ormai la tutela della salute della persona si spinge molto oltre quella puramente 'fisica', per concentrarsi anche, e con particolare attenzione, su quella mentale.

2.3 Lo Statuto dei Lavoratori

Oltre alle norme di rango Costituzionale, e a quelle del Codice civile, anche la Legge 20 maggio n. 300/1970, il c.d. Statuto dei Lavoratori, si occupa della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori stessi.

La sopra citata normativa rappresenta la prima legge organica in materia, con la quale una serie di tutele e di diritti fondamentali, garantiti nella Costituzione, trovano un proprio spazio all'interno dei luoghi di lavoro. Malgrado questo documento sia stato considerato, da molti, come la causa principale delle disfunzionalità e della bassa

[44] C.M. ZAULI, *La responsabilità del datore di lavoro ex art.2087 c.c*, 2020, pubblicato sul seguente sito internet: https://cesaremenottozauli.it, consultato in data 4/12/2025.

produttività italiana, non vi è dubbio circa la sua rilevanza e centralità in tema di protezione dei lavoratori.

Questa legge trae origine dai malumori e dalle lotte intestine all'interno dei luoghi di lavoro, nei quali i datori di lavoro godevano di un potere pressoché illimitato.

Vi era un contrasto piuttosto evidente: da una parte la Carta costituzionale, caratterizzata dal forte contributo dei partiti comunisti, socialisti e della sinistra della Democrazia Cristiana, che puntavano ad una robusta salvaguardia della posizione dei lavoratori; dall'altra, nelle fabbriche, vigevano in gran parte leggi ereditate dall'epoca fascista, che permettevano ai datori di lavoro di comportarsi in modo irrispettoso ed offensivo nei confronti dei sottoposti, sicuri di non subire alcun tipo di ripercussione.

«Da allora i datori di lavoro – i "padroni", come li chiamavano allora politici altrimenti moderati – non ebbero più diritto di perquisire gli operai e le operaie all'uscita della fabbrica, di punirli per le loro idee politiche, di licenziarli perché si erano sposati o aspettavano un bambino»[45].

Ecco che, anche in tema di *mobbing*, lo Statuto ha una sua rilevanza.

Macaluso, in proposito, ricorda che «nel modello regolamentare così delineato [...], si innesta dopo qualche anno l'attuazione concreta di quella necessità di garantire la salute anche come interesse collettivo [...]. Questa disposizione si abbina e completa la visione individualistica dell'art. 2087 c.c. e percorre il nuovo indirizzo che si diffonderà successivamente»[46].

Premesso che si tratta di "norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme di collocamento", il divieto di *mobbing* si può ricavare dagli artt. 15 e 16, riguardanti in generale il divieto di discriminazione.

Risulta infatti innegabile che *mobbing* e discriminazioni costituiscano fenomeni intrecciati, spesso collegati in maniera indissolubile.

Come sostiene, infatti, Pedrazzoli, «è tristemente confermato dall'esperienza giudiziaria, che il comportamento di aggressione alla sfera psichica del lavoratore prende di mira, sovente, soggetti caratterizzati da una particolare debolezza, i quali appartengono, pertanto, anche a categorie tutelate dalle norme antidiscriminatorie.

---

[45] *La storia dello Statuto dei Lavoratori*, 2020, pubblicato sul seguente sito internet: https://www.ilpost.it, consultato in data 27/11/2025.
[46] C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 5.

I destinatari di questi episodi persecutori si identificano, allora, con gli appartenenti a minoranze etniche o razziali, con i portatori di handicap fisici o psichici, con i soggetti di età avanzata – i quali spesso risultano bersaglio di precise strategie di "rinnovamento aziendale" - con i portatori di uno specifico orientamento sessuale, e, soprattutto, con le lavoratrici di sesso femminile»[47].

L'art. 15, in proposito, recita «è nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

Tramite questo articolo, vietando ogni forma di discriminazione ed isolamento si vorrebbe sottrarre, tanto al datore di lavoro quanto ai colleghi, la possibilità di esercitare il c.d. *mobbing*. Si contrastano forme di discriminazione di vario tipo, in particolare quella 'sindacale', le quali integrerebbero tale fattispecie qualora venissero attuate in maniera sistematica e continuativa.

Il fattore più rilevante, nonché correlato al tema di tale ricerca, è quello di cui alla lettera b) del medesimo articolo. Come si avrà, infatti, modo di trattare in ambito giurisprudenziale, il *mobbing* spesso non si manifesta come offesa o ingiuria palese e riconoscibile. Al contrario, esso è sovente costituito da azioni e prese di posizione nascoste, soprattutto quando si tratta di *mobbing* 'verticale'.

Proprio alla lettera b), come si diceva, vengono considerati una serie di comportamenti all'ombra dei quali si potrebbe annidare il fenomeno *mobbing*.

Molto di frequente, proprio per rendere impossibile la vita al lavoratore o 'vendicarsi' contro di lui, il datore utilizza modalità ed *escamotage* tali da non mostrare il suo intento. Tra le ipotetiche condotte subdole si annoverano, tra le altre: il licenziamento in tronco, il demansionamento ingiustificato, il trasferimento in luoghi remoti o comunque difficili da raggiungere, i provvedimenti disciplinari pretestuosi ed altri simili.

[47] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 81.

Insomma, si può ritenere che tale disposizione possa, quantomeno, disincentivare e limitare il verificarsi di tali circostanze.

Parte della dottrina, tra cui ancora Pedrazzoli, sostiene fermamente che il riferimento a tale norma risulti sufficiente a contrastare gran parte dei fenomeni c.d. *mobbizzanti*.

Lo stesso autore scrive che «il campo di applicazione dell'art. 15 Statuto sembra, infatti, sufficientemente ampio da coincidere con numerosi comportamenti ascrivibili al *mobbing*, sia con riferimento agli atti di esercizio dei poteri del datore di lavoro (assegnazione di mansioni, sanzioni disciplinari, licenziamento), che ai motivi di discriminazione (affiliazione sindacale, opinioni politiche, religiose, origine etnica, lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale, convinzioni personali)»[48].

Tuttavia, occorre prestare attenzione ai casi di presunto licenziamento illecito e/o ritorsivo. Difatti, come riconosciuto da parte della dottrina tra cui Marinelli, «si registrano infatti casi di rigetto delle domande dei lavoratori, in quanto il comportamento del datore di lavoro costituiva la reazione legittima a comportamenti scorretti del dipendente, ovvero rientrava nella normale dialettica delle relazioni lavorative»[49]. Ciò sta a significare che, in tutte queste ipotesi, il giudice deve valutare ed analizzare attentamente le circostanze del caso concreto, onde evitare una eccessiva tutela nei confronti del lavoratore, in danno al datore. Se è vero che esistono varie limitazioni ai suoi poteri, è altrettanto vero che il datore deve poter esercitare, seppur con prudenza, i suoi poteri.

Ne deriva che «tale prudente valutazione assume ancora maggior rilievo [...] è facile ipotizzare che i ricorrenti cercheranno di ascrivere alla categoria in questione ogni ipotesi di licenziamento, che intervenga ad esempio all'esito di una serie di procedimenti disciplinari»[50].

Parallelamente, l'articolo successivo – il 16, appunto - vieta al datore di lavoro di «concedere trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15». Si evince che, al pari dell'articolo precedente, non è tollerato che il datore di lavoro retribuisca in maniera distinta i lavoratori a parità di mansioni, in quanto un tale atteggiamento sarebbe evidentemente mosso da ragioni discriminatorie.

---

[48] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 84.
[49] M. MARINELLI, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, cit., p. 393.
[50] M. MARINELLI, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, cit., p. 393.

Occorre poi accennare al fatto che, all'art. 38 dello stesso Statuto, vi sono le c.d. "disposizioni penali". Tale disposizione prevede che, in caso di abusi e violazioni come l'utilizzo illecito di guardie giurate, accertamenti sanitari, visite personali di controllo e atti discriminatori di cui all'art. 15 lett. a), vi siano sanzioni economiche e detentive. Chiaro è il fatto che, la suddetta disposizione, riguardi però le conseguenze penalistiche di tali condotte.

2.4 (Cenni) sul D.Lgs. n. 81/2008

Conosciuto anche come Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, il D.Lgs. n. 81/2008 disciplina la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

La sua principale finalità è, appunto, quella di prevenire infortuni e malattie professionali tramite l'introduzione di misure di sicurezza, valutazione dei rischi, informazione, formazione e addestramento dei lavoratori.

Esso impone una serie di obblighi in capo al datore di lavoro, ai dirigenti, ai preposti e agli stessi lavoratori, e riguarda ciascun lavoratore sia esso subordinato o autonomo, o ad esso equiparato.

In sintesi, si tratta di una serie di disposizioni chiave che nel 2008 vengono introdotte nell'ordinamento, e si aggiungono alla già esistente serie di tutele in favore dei lavoratori.

La strategia utilizzata, come anticipato, è quella di introdurre una serie di regole e obblighi con l'obiettivo dichiarato di evitare, *ex ante*, il verificarsi di fenomeni pregiudizievoli. Si agisce, in altre parole, in chiave preventiva, cercando appunto di prevenire il danno per il lavoratore, invece che intervenire una volta che esso si sia già verificato.

Si tratta, quindi, di un insieme di disposizioni che impongono diversi obblighi in capo ai datori di lavoro, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro a tutti gli effetti. In tal modo, lo scopo è proprio quello di agire in anticipo, facendo sì che non si verifichino danni e pregiudizi in capo ai lavoratori.

La mancata applicazione del decreto, peraltro, comporta sanzioni amministrative e penali.

Ai fini del contrasto al fenomeno *mobbing*, tale decreto rileva per due disposizioni specifiche: l'art. 17 e l'art. 28.

L'art. 17, rientrante nelle disposizioni riguardanti la gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, si occupa dei cd. "obblighi del datore di lavoro non delegabili" e prevede

che: 'Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi*"*.

Brevemente, si nota come al datore di lavoro venga così affidata una notevole responsabilità. Quest'ultimo, senza possibilità di delegare[51] tale attività ad altri soggetti, ha l'obbligo, per legge, di valutare ogni potenziale rischio che si potrebbe presentare sul luogo di lavoro. Così viene in rilievo il rischio del *mobbing*, in quanto il datore è tenuto a compiere quanto necessario per prevenire lo svilupparsi dello stesso.

A titolo esemplificativo, starà al datore organizzare gli uffici e gli spazi di lavoro comuni in modo omogeneo e funzionale, senza escludere o isolare alcuno, e senza avvicinare persone che si sa non andare d'accordo.

Allo stesso modo, a maggior ragione starà a lui per primo evitare di incentivare o tenere in prima persona condotte, che potrebbero poi trasformarsi in *mobbing*.

Sarà lo stesso datore, ancora, a dover elaborare strategie per contrastare, e contenere, episodi di questo tipo, qualora dovessero emergere dei 'sintomi'.

A questo punto, si comprende agevolmente la rilevanza dell'art. 28.

Alla Sezione II, recante "oggetto della valutazione dei rischi", il primo comma prevede che: «la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lett.a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...]».

Il datore deve elaborare anche un apposito documento, contenente ogni misura di sicurezza che tuteli i dipendenti, sempre in ottica di prevenzione.

Come sostenuto da Macaluso, «la lettura integrata di tutti i suddetti articoli fa rilevare un rafforzamento, sia in ampiezza che in profondità, dell'obbligo di sicurezza del datore che viene fondato sulla valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la sicurezza e la salute, da estendere a quelli particolari quali lo stress lavoro-correlato [...]»[52].

---

[51] In proposito, la delega di funzioni del datore di lavoro è un istituto giuridico che consente al datore di lavoro di trasferire a un terzo (il delegato) l'esercizio di alcune funzioni e responsabilità relative alla gestione del rapporto di lavoro. Così, il delegato assume le responsabilità e gli obblighi relativi alle funzioni delegate.
[52] C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 5.

Il riferimento cruciale, in questo caso, riguarda lo "stress lavoro-correlato", termine che concerne proprio lo stato di salute mentale, nonché il benessere complessivo del lavoratore. Insomma, tale documento deve concentrare l'attenzione sulla tutela di quella c.d. "dimensione invisibile", costituita dalla psicologia dei sottoposti. Una tipologia di stress, che viene definita come «stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, e che in caso di esposizione prolungata, può causare problemi di salute»[53].

Quella che in passato era l'attenzione esclusiva all'aspetto 'fisico' del lavoro, oggi è estesa anche «all'ansia, alla variabilità e all'incertezza, alla frenesia e allo stress»[54].

Si cerca di ottenere "sistemi di lavoro a misura d'uomo", con carichi di lavoro limitati e rapporti il più possibile limpidi.

Insomma, «tale documento [...] si pone ormai sempre più come perno della gestione prevenzionistica, in un'ottica di sistema delle misure e di strumentalità rispetto alla restante parte degli adempimenti che da essa discendono». Ancora «tutta la normativa antinfortunistica è ispirata all'adozione del miglior livello di tutela per la sicurezza e la salute dei prestatori di lavoro»[55].

Una precisazione risulta però doverosa: non qualsiasi tipologia di stress deve essere contrastata e prevenuta; infatti, esiste un c.d. stress "buono", che risulta anzi necessario o comunque funzionale, affinché una organizzazione produca e funzioni adeguatamente. «Tale livello, denominato LOA (livello ottimale di attivazione) coinciderebbe, infatti, con la fase in cui il soggetto è maggiormente efficiente perché rappresenta la risposta dell'organismo ad uno stimolo che produce un'attivazione»[56].

In determinate circostanze, il fatto che un lavoratore venga richiamato, rimproverato o comunque 'attenzionato' da colleghi e superiori, sempre se fatto in maniera educativa, può essere utile ad aumentarne la produttività e a migliorarne le prestazioni.

---

53 ACCORDO EUROPEO (INERENTE LO STRESS SUL LAVORO) DELL'8 OTTOBRE 2004, siglato da CES-sindacato Europeo; UNICE-"confindustria europea"; UEAPME-associazione europea artigianato e PMI; CEEP-associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale, Bruxelles 8 ottobre 2008.

54 F. CURI, *Profili penali dello stress lavoro-correlato*, cit., p. 42.

55 C. MACALUSO, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, cit., p. 5.

56 S. CAPONETTI, *To mob or not to mob? no… to stress or not to stress*!, cit., 2024.

Tuttavia, si può facilmente intuire che, per gli operatori del diritto, non è semplice riuscire a comprendere quando tali comportamenti superino, o meno, una determinata soglia, e possano dunque definirsi illeciti.

In ogni caso, solo nel momento in cui, come già ampiamente esposto, tali comportamenti dovessero divenire sistematici e ripetuti nonché accompagnati da finalità distruttive, ecco che allora si potrebbe parlare di *mobbing* e tale norma entrerebbe in gioco con la sua *ratio*.

2.5 Il danno per i lavoratori

Per poter spiegare adeguatamente quali siano, in concreto, i danni che il *mobbing* può cagionare al lavoratore, si ritiene utile partire da una precisazione: «certo è che l'ambiente di lavoro appare come una complessa ragnatela di relazioni, in cui gli aspetti organizzativi del lavoro e i rapporti interpersonali dei protagonisti, talvolta danno luogo a dinamiche che, se non adeguatamente gestite, possono rivelarsi lesive, non solo per la salute del lavoratore, ma anche per la salute dell'azienda stessa.
In questo ambiente, un fattore relazionale importante nei rapporti che sconfinano in conflitto, è rappresentato dallo stress. Esso si inserisce, nella sua declinazione di stress lavoro-correlato, tra i cc.dd. rischi psicosociali, categoria che coinvolge i vari aspetti della progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché quelli relativi ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale per dar luogo a danni di tipo fisico, sociale e psicologico»[57].

Secondo la letteratura della psicologia del lavoro, il *mobbing* può essere racchiuso in tale definizione*:* «è costituito da condotte di aggressione psicologica, ripetute con una certa frequenza e sistematicità entro un determinato lasso di tempo, che provocano una progressiva involuzione dello stato psicologico nella vittima, la quale viene a trovarsi in una condizione indifesa e sottoposta ad una serie di vessazioni e persecuzioni»[58].

Si ritiene appropriato, in questa sede, analizzare le varie tipologie di pregiudizio che possono derivare al lavoratore a seguito di una condotta c.d. *mobbizzante*.

Per quanto riguarda il risarcimento del danno, la dottrina tende a riconoscere e differenziare tre tipologie principali di danno: il danno morale, esistenziale e biologico.

---

[57] S. CAPONETTI, *To mob or not to mob? no… to stress or not to stress*!, cit., 2024.
[58] A. MORRONE*, Diritto penale del lavoro*, cit., p. 186.

Invero, è necessario precisare che le tre tipologie di danno sopra citate rientrano nella più ampia nozione di 'danno non patrimoniale'.

Quest'ultimo si può definire come un pregiudizio che lede interessi della persona non direttamente monetizzabili, come la salute, l'integrità psicofisica, la reputazione, la vita affettiva e la libertà, colpendo la sfera morale, psichica e relazionale dell'individuo. Esso non ha una diretta quantificazione economica, non si basa su calcoli economici diretti, e proprio per questi aspetti si differenzia dall'antitetico concetto di danno patrimoniale.

Prima di passare in rassegna le tre categorie principali, occorre premettere che non si tratta di un ordine granitico e condiviso unanimemente da dottrina e giurisprudenza; al contrario, spesso dette tipologie di danno vengono definite ed interpretate in modo incostante. Sono, in definitiva, categorie dai confini piuttosto incerti e sfumati.

Questo loro carattere viene confermato anche in dottrina, in particolare Rota sostiene che «la problematica del danno non patrimoniale è da tempo al centro di dibattiti e tensioni, alimentati costantemente dalla forte incertezza derivante dalle marcate divergenze sul piano interpretativo»[59].

Il c.d. "danno morale", viene definito come una sofferenza spirituale, un patema d'animo o perturbamento, che tuttavia non sarebbe accertabile. Di qui, esso risulterebbe risarcibile ogniqualvolta il lavoratore lamentasse la violazione di un diritto costituzionalmente tutelato, senza dover provare l'elemento soggettivo in capo al *mobber*, comprendendo dunque anche casi di responsabilità oggettiva.

L'orientamento condiviso pressoché unanimemente in dottrina lo definisce come «il dolore, la sofferenza, i patemi d'animo, destinati ad esaurirsi con il tempo e a non lasciare tracce persistenti sulla vittima dell'illecito»[60].

A dire la verità, tale tipologia di danno resta piuttosto dubbia e sfumata, non essendone ben definiti i confini. In ogni caso, la stessa Corte costituzionale ne dà una definizione nel 1986, che nel tempo non è mai stata davvero messa in discussione. Secondo la Consulta «per danno morale va inteso soltanto il danno morale subiettivo, che si sostanzia nel "transeunte turbamento psicologico", nelle sofferenze spirituali, nei perturbamenti dello stato d'animo (c.d. *pretium doloris*), danno conseguenza della lesione sofferta dal soggetto offeso».

---

[59] A. ROTA, *Sul danno esistenziale da mobbing – Il Commento*, in *Danno e resp.*, 3/2016, p. 254.
[60] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 337.

Al contrario, il c.d. "danno esistenziale" è quel tipo di pregiudizio che il lavoratore soffre, oggettivamente accertabile. Definito, talvolta, come "danno alla vita di relazione", esso si caratterizza per la sua particolare incisività nelle abitudini di vita del lavoratore, che a causa di tale esperienza finisce col mostrarsi, all'esterno, per una persona diversa da quella che era prima che tale danno si verificasse.

In altre parole, il trauma subìto dal lavoratore *mobbizzato* sarebbe così forte da comportare modifiche nelle sue abitudini di vita. Sembra conseguirne un vero e proprio mutamento, spesso irreversibile, della personalità 'sociale' della vittima.

Parte della dottrina lo definisce come «la modificazione peggiorativa dell'insieme delle attività realizzatrici della persona, nell'alterazione di quell'universo di azioni, consuetudini, affezioni, attraverso cui l'individuo costruisce la propria identità, la propria esistenza»[61]. Anche tale danno, del resto, si definisce rientrante «nella costellazione dei danni non patrimoniali»[62], come danno alla persona diverso da quello alla salute, che abbia però attinenza anch'esso con beni di rilevanza costituzionale.

Bisogna, tuttavia, rilevare che i confini tra tale danno, e quello morale, sono per lo meno 'sfumati'; invero, le corti, nel ricercare parametri oggettivi per la liquidazione del danno esistenziale si rifanno ai criteri, più limpidi, di individuazione e quantificazione di quello morale.

Nonostante tale considerazione, la Cassazione[63] presenta una differenziazione piuttosto condivisibile: «la Cassazione precisa inoltre, in questa pronuncia, che il danno esistenziale è altra cosa rispetto sia al danno biologico, poiché non presuppone alcuna lesione fisica o psichica, né una compromissione della salute della persona, sia rispetto al danno morale soggettivo che è un danno transeunte di natura esclusivamente psicologica. Il danno esistenziale riguarda invece sconvolgimenti delle abitudini di vita e delle relazioni interpersonali provocate da fatto illecito, che possono comportare cambiamenti peggiorativi permanenti, anche se non sempre definitivi»[64].

Per rendere più comprensibile tale categoria di danno, si pensi ad esempio alla diffamazione in occasione del licenziamento, la dequalificazione professionale, la mancata promozione per violazione delle norme concorsuali, le molestie sessuali etc.

---

[61] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 125.
[62] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 345.
[63] Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 2050/2004.
[64] T. MARTINO, *Danno non patrimoniale: unitarietà giuridica e diversità fenomenologica, mezzi di prova e personalizzazione,* in *Danno e resp.*, n. 4, 1 luglio 2025, p. 516.

Infine, «il danno biologico consiste in una menomazione dell'integrità psico-fisica di una persona, conseguente alla violazione del diritto alla salute costituzionalmente garantito e trova i propri limiti, rispetto al danno morale, nella effettiva sussistenza a carico della vittima di lesioni psichiche e di eventuali postumi di natura permanente»[65].

Ancora, parte della dottrina lo definisce come «la menomazione dell'integrità psico-fisica della persona in quanto tale, ossia in qualsiasi violazione che modifichi in senso peggiorativo il modo di essere del soggetto, arrecando molteplici riflessi pregiudizievoli riguardo alle sue funzioni naturali» e «prescinde da ogni riferimento all'attitudine del soggetto a produrre reddito[...]»[66].

Di più, viene anche definito come «il concretizzarsi di ipotesi di danni risarcibili come danni patrimoniali, anche in casi nei quali la lesione patrimoniale era assai poco evidente e comunque poteva mancare. Ci si riferisce in particolare al danno biologico, costituito, come si è detto, dalla lesione dell'integrità psico-fisica della persona che è stato fondato sulla diretta violazione del diritto alla salute e all'integrità psico fisica della persona, garantito dall'art. 32 della Costituzione»[67].

Ulteriore definizione si individua all'art. 3 della L. n. 57/2001: «per danno biologico si intende la lesione all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale. Il danno biologico è risarcibile indipendentemente dalla sua incidenza sulla capacità di produzione di reddito del danneggiato»[68].

Il suddetto danno risulta, invero, meritevole di protezione per il solo fatto di avere subìto lesioni all'integrità psico-fisica, a prescindere dal verificarsi di conseguenze patrimoniali o morali ulteriori. Proprio questo suo carattere, tuttavia, comporta che il pregiudizio non sia suscettibile di una valutazione economica, problematica assai rilevante in sede processuale. Proprio per questa ragione, dopo vari tentativi, si è scelto l'art. 2059 c.c. come referente normativo per tale tutela.

Tale danno incide pienamente sul valore uomo in tutta la sua dimensione; dunque, non lede soltanto la sua capacità di produrre ricchezza, ma anche la sua personalità 'estetica' e sociale. Si tratta, indiscutibilmente, del danno più grave che possa derivare ad un lavoratore vittima di *mobbing*.

---

65 A. MORRONE*, Diritto penale del lavoro*, cit., p. 190.
66 F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 117.
67 T. MARTINO, *Danno non patrimoniale: unitarietà giuridica e diversità fenomenologica, mezzi di prova e personalizzazione*, cit., p. 516.
68 Nello stesso senso, vedi art.13, D. Lgs. n. 38 del 23 febbraio 2000.

Si parla, difatti, di vere e proprie patologie, in gran parte di natura psichica.

Da queste, spesso, scaturisce l'inidoneità del lavoratore a ricoprire il vecchio impiego lasciato o, peggio, a svolgere qualsiasi altro tipo di lavoro. Le conseguenze possono essere, infatti, il prepensionamento o il riconoscimento di invalidità irreversibili.

Non solo, come anticipato il lavoratore può finire con l'isolarsi completamente dall'ambito sociale ed "esterno" di cui prima, invece, faceva parte. La vera problematica, in questo caso, è il fatto che non solo il lavoratore perde la sua posizione lavorativa, ma con essa, tendenzialmente, vengono meno anche il suo prestigio e il suo *status* sociale.

Pertanto, è tendenzialmente lo stesso lavoratore *mobbizzato* a decidere di autoescludersi dalla vita sociale, non considerandosi più all'altezza di un determinato ambiente. Egli non solo modificherà in radice le proprie abitudini di vita, ma sarà portato in generale ad evitare qualsiasi tipo di interazione umana.

Insomma, in questo caso possiamo ribadire, senza dubbio, che la vittima viene ridotta ad una "rovina umana".

Per sintetizzare, l'autrice A.Rota definisce in questi termini i tre tipi di danno non patrimoniale: il danno biologico «si configura tutte le volte in cui è riscontrabile una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile»; il danno morale «si fonda sulla natura meramente emotiva ed interiore»; il danno esistenziale è «da intendere come oggettivamente accertabile, attraverso la dimostrazione dei concreti cambiamenti che l'illecito ha apportato in senso peggiorativo agli assetti relazionali ed alle abitudini di vita del danneggiato»[69].

Per quanto riguarda, invece, il danno patrimoniale, occorre accennare al fatto che «è ipotizzabile che in caso di licenziamento per motivo economico [...] una forte valenza discretiva potrà avere la necessaria presenza dell'intento del datore di lavoro, di escludere il lavoratore dal complesso aziendale [...]»[70].

Il danno patrimoniale, tra tutti quelli considerati, è senza dubbio quello che pone meno problemi dal punto di vista probatorio. In concreto, varie circostanze possono dare origine ad una diminuzione patrimoniale. Ad esempio, si pensi al pagamento di spese mediche, all'impoverimento della capacità professionale, la perdita di *chanches*, o addirittura la perdita del posto di lavoro, magari a seguito di un licenziamento illegittimo.

---

[69] A. ROTA, *Sul danno esistenziale da mobbing – Il Commento*, cit., p. 254.
[70] M. MARINELLI, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, cit., p. 393.

In tema di prova del danno, occorre segnalare alcune difficoltà che il lavoratore potrebbe riscontrare nel dimostrarlo. Come già affermato più volte, infatti, il *mobbing* si sostanzia in una serie di condotte attive ed omissive, piuttosto ambigue e sfumate, ripetute nel tempo, che può risultare molto arduo riuscire a provare nel loro intento complessivamente vessatorio.

Anche per quanto riguarda la prova del danno, al fine di ottenerne il risarcimento, si registrano diversi orientamenti dottrinali.

Innanzitutto, «l'errore da evitare è che, mancando allo stato una precisa fattispecie legale, si trasponga meccanicisticamente, in ambito giuridico, il frutto delle osservazioni svolte da psicologi e sociologi che per primi hanno studiato il fenomeno»[71].

In altre parole, se la letteratura psicologica e sociologica ha contribuito a definire in modo articolato il fenomeno *mobbing*, ciò non significa automaticamente che il lavoratore debba provare ogni elemento da queste descritto.

Insomma, «pretendere la prova del fine specifico, quale l'isolare o espellere il lavoratore, perseguito dal *mobber*, significa rendere la prova della fattispecie di *mobbing* più ardua della prova della sussistenza dello stesso reato di maltrattamenti (art. 572 c.p.): per la sussistenza del dolo della fattispecie penale è, infatti, sufficiente la consapevole volontà di maltrattare il soggetto passivo, qualunque sia il fine che ha mosso l'agente»[72]. La maggioranza degli autori, insomma, esclude che l'elemento soggettivo rientri nell'onere probatorio posto a carico del lavoratore, anche perché, a ben vedere, «non sempre sussiste, in concreto, uno specifico programma vessatorio»[73].

Ciò che risulta fondamentale, dunque, al fine di identificare il fenomeno *mobbing*, sarà l'utilizzo di indizi gravi, precisi e concordanti, anche detti "presunzioni semplici".

Sarà poi il giudice, nella sua valutazione complessiva, a 'coniugare' i vari elementi, difatti «l'unificazione *ex post* è in grado di fare emergere, in molteplici ipotesi, di per sé stessa questo elemento ulteriore»[74].

Orbene, un'altra riflessione si rende necessaria, proprio con riguardo alla (non) ragionevolezza e alla (il)logicità delle condotte datoriali.

---

[71] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 142.
[72] F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale Parte speciale*, Milano, 1966, p. 365.
[73] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 143.
[74] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 142.

Gli stessi autori sostengono, infatti, che «nella maggior parte dei casi, ricostruita la vicenda concreta, il giudice possa riconoscere il *mobbing* proprio dalla mancanza di logica o ragionevolezza di tutto l'insieme di cui è data la prova»[75].

In altre parole, il giudice, tendenzialmente, giungerà alla scoperta del *mobbing*, proprio perché i singoli atti, il loro concatenarsi, le modalità con cui il soggetto ha agìto nei confronti della vittima, non trovano alcuna giustificazione, presentandosi totalmente irrazionali.

Esiste, al contrario, un diverso orientamento, ad oggi minoritario, per non dire assolutamente residuale, che assume una "concezione del danno in senso normativo". Secondo tale indirizzo, «perché vi sia danno basterebbe la prova del fatto determinante la lesione, ovvero la violazione, del diritto. A costituire pregiudizio, insomma, sarebbe in sé la violazione della norma, ovvero la lesione del bene che è oggetto di tutela. Per provare il danno, secondo queste consecuzioni, nulla altro occorrerebbe che la prova del fatto in cui consiste l'illecito»[76]. In tal modo si escluderebbe la necessità di provare qualsiasi pregiudizio personale. La lesione, in una tale accezione, sarebbe costituita dal *mobbing* stesso, e il giudice dovrà quindi ricercare tale fenomeno, non invece il danno. Insomma, da tale prospettiva, il danno sembra intrecciarsi indissolubilmente con la norma violata, quasi come se l'esigenza di addurre elementi atti a dimostrare il pregiudizio fosse un *optional*.

Tale orientamento, tuttavia, entra inevitabilmente in conflitto con la prospettiva in materia di responsabilità civile. Insomma, «l'esigenza di indicare, almeno per presunzioni, gli svantaggi patiti, viene sempre più affermata...»[77], come difatti, già da più di trent'anni, aveva richiesto la Corte costituzionale[78].

In ogni caso, si ritiene necessario concludere dicendo che «qualunque sia l'approccio, la generalità dei commentatori sottolinea comunque rilevanti difficoltà sul piano probatorio, ciò risultando non di rado confermato in giurisprudenza: queste riguarderebbero la fattispecie lesiva così come il pregiudizio che ne consegue (oltre al nesso di causalità)»[79].

---

[75] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing*, cit., p. 144.
[76] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 31.
[77] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 32.
[78] Corte cost., sent. n. 372/1994.
[79] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 43.

Nello stesso senso anche A.Rota, la quale commenta che «sviluppare una riflessione sui danni alla persona del lavoratore [...], un'interpretazione giudiziale che sovente finisce per rendere l'onere della prova a carico del lavoratore troppo complesso ed oltremodo difficoltoso da esperire»[80].

Infine, ulteriore componente piuttosto complessa da provare è il nesso di causalità, anche detto "nesso eziologico", tra la condotta illecita del datore e il pregiudizio subìto dal lavoratore. Infatti, sin da tempi lontani, si dice che, nel caso del danno biologico e del danno patrimoniale in senso stretto incombe al lavoratore, secondo le regole generali, un rigoroso onere di provare le conseguenze dannose dell'inadempimento del datore di lavoro. Quando, tuttavia, si passa dal piano astratto a quello concreto, si comprende che, in molte circostanze, tale prova è tutt'altro che agevole.

In particolare, «l'accertamento del nesso eziologico, nel danno psichico, si presenta peculiare, dato il ruolo che l'attività interiore della vittima può svolgere nel processo causale, soprattutto per la percezione e la reattività rispetto ad un dato fatto, che variano da persona a persona»[81].

In questo senso, le difficoltà derivano dal fatto che, in pressoché ogni circostanza, parte del danno dipenderà dal percorso e dalla reazione personale e mentale della vittima. Ebbene, non tutte le persone reagiscono allo stesso modo a diversi eventi, e graverà sul lavoratore provare che un determinato danno - soprattutto di natura psichica – sia conseguenza del comportamento *mobbizzante* del datore.

In alcuni casi, poi, tale onere risulta ancor più gravoso, qualora la vittima dovesse presentare sintomi, o patologie, pregressi rispetto al verificarsi dell'evento, o degli eventi, di *mobbing*. Chiaramente, in tali circostanze, si dovrà provare che, una determinata reazione, non dipenda da traumi o da esperienze passate, ma sia scaturita a seguito del comportamento *mobbizzante*.

Quel che è certo, è che «il risarcimento del danno non può riconoscersi sulla base di formule standardizzate o di generiche affermazioni, né in maniera automatica al sussistere di un inesatto adempimento datoriale. Trattandosi di un danno indissolubilmente legato alla persona, è necessario che nel ricorso introduttivo vengano allegate tutte le circostanze volte a comprovare l'effettiva alterazione delle abitudini, non risultando al contrario bastevole la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale. In

[80] A. ROTA, *Sul danno esistenziale da mobbing – Il Commento*, cit., p. 254.
[81] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 333.

difetto [...], il giudice non può sostituirsi alla parte per integrare quanto non riportato nell'atto introduttivo né provato in giudizio e di conseguenza imputare al datore di lavoro il ristoro di poste risarcitorie che non hanno trovato alcuna evidenza in sede processuale»[82].

Infine, per quanto riguarda la prova della condotta illecita, cioè la prova del *mobbing* vero e proprio, si fa riferimento alla giurisprudenza che ne ha puntualizzato le caratteristiche precipue[83].

3. La giurisprudenza del giudice del lavoro

Dopo aver analizzato i principali indirizzi e le più diffuse teorie in ambito dottrinale, con riguardo al tema del *mobbing*, si ritiene estremamente utile e proficuo scandagliare quelli che sono stati, nel tempo, gli approcci e le conclusioni dei diversi giudici che se ne sono occupati.

Occorre rammentare, ancora una volta, che non esistendo in ambito lavoristico un'apposita norma che disciplini tale fattispecie, il ruolo di 'interprete' viene senza dubbio attribuito, in prima battuta, ai giudici. A questi, infatti, spetta il compito di analizzare i fatti, ricondurli ad una determinata disposizione di legge che meglio si presti a disciplinarli, e infine a stabilirne le conseguenze giuridiche.

Compito che, nonostante il comune riferimento all'art. 2087 c.c. circa la responsabilità datoriale derivante da contratto, non sempre risulta agevole per gli operatori del diritto.

Una delle principali complicazioni riguarda, innanzitutto, la valutazione dei comportamenti che possono rientrare nella 'fattispecie' del *mobbing*, e quali, invece, integrano un esercizio lecito dei poteri datoriali, ovvero un autonomo illecito civile.

Sono gli stessi datori di lavoro, in quanto c.d. *mobber*, ad utilizzare in modo sleale e non genuino i propri poteri, al fine di occultare decisioni illecite o ripicche nei confronti dei propri lavoratori.

Trattandosi di condotte 'mascherate', risulta più complesso per i lavoratori riuscire a provare che la concreta finalità, che muove le azioni del datore, sia quella di distruggere la loro personalità e dignità, emarginandoli così dal contesto aziendale.

---

[82] A. ROTA, *Sul danno esistenziale da mobbing – Il Commento*, cit., p. 254; così anche Cass. civ., Sez. lavoro, 23 novembre 2015, Cass., Sez. lav., sent. n. 19785/2010 e sent. n. 17511/2015.
[83] Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 3785/2009 e Cass. civ., sent. n. 22858/2008.

L'analisi delle seguenti sentenze, che riguardano controversie di lavoro, si pone l'obiettivo di rinvenire i principali approdi giurisprudenziali.

In particolare, si vogliono confrontare taluni ragionamenti e conclusioni, anche al fine di rilevare discrasie rispetto a quanto sostenuto in dottrina.

Si analizza come i giudici del lavoro, pubblico e privato, interpretano il fenomeno *mobbing*, a quali condotte danno rilevanza e quali invece tendono ad ignorare, a quali elementi costitutivi danno un certo peso, e infine come sanzionano i datori di lavoro.

3.1 Il mobbing nella PA. Il pubblico impiego. (Cenni)

Prima di passare all'analisi della giurisprudenza lavoristica, si ritiene opportuno, per completezza, accennare brevemente all'operato dei giudici amministrativi con riguardo ai fenomeni di *mobbing* nel pubblico impiego.

Si compie questa operazione in quanto, nonostante sia chiaro che si tratti di organi giudicanti diversi dal giudice del lavoro, non sussistono sostanziali differenze tra i diversi approcci. La sola differenza strutturale, come è pacifico, riguarda il fatto che il datore di lavoro sia un soggetto pubblico (lo Stato, la sua P.A.), piuttosto che privato.

Si procede, innanzitutto, ad analizzare due sentenze del T.A.R. di Emilia-Romagna e Lazio, nel tentativo di individuare alcune definizioni esaurienti di *mobbing,* e di cogliere alcune discrepanze rispetto agli orientamenti dei giudici del lavoro.

Dopo di che, si passa ad esaminare una sentenza più recente del T.A.R. della Campania.

Nella prima sentenza[84], il ricorrente, già in servizio presso il Ministero della Giustizia quale Ispettore Superiore di Polizia Penitenziaria, lamenta di avere subìto una condotta *mobbizzante* da parte dell'Amministrazione di appartenenza, e agisce conseguentemente per ottenere il risarcimento dei danni subìti.

Egli, dopo avere prestato servizio per tre anni (1997-2000) in modo a suo dire esemplare, come comprovato dai giudizi contenuti nel proprio foglio matricolare, si trovava a partire dal 2000 in una situazione piuttosto pregiudizievole, proseguita fino al 2010.

Infatti, dopo aver rifiutato il trasporto di tre internati dalla casa lavoro all'ospedale, proprio nel 2000, egli lamenta di avere subìto una serie di condotte discriminatorie costituenti *mobbing*. Da tale momento, secondo il ricorrente, avrebbero avuto inizio una

[84] T.A.R. Emilia-Romagna Bologna, Sez. I, sent. n. 645/2018.

serie di persecuzioni e vessazioni sia a livello disciplinare, sia in termini di deteriori giudizi professionali in suo danno.

Egli lamenta di essere stato, tra le altre cose, emarginato sul posto di lavoro e demansionato, mediante il trasferimento al servizio in caserma agenti, senza la reale attribuzione di alcun compito o incarico da svolgere.

Non solo, egli sostiene di avere subìto, da tale momento, una reiterata inflizione di provvedimenti disciplinari, numerosi e del tutto pretestuosi, che sarebbero al contempo sintomo e prova della condotta illecita di *mobbing*.

Insomma, secondo lo stesso ricorrente, questi comportamenti sarebbero stati tali da creargli una situazione di insostenibilità psicologica, tale da farlo cadere in una profonda depressione (certificata), e costringerlo ad assentarsi da lavoro per oltre un anno.

Tale ricorso, però, viene rigettato perché ritenuto infondato.

Nel motivare tale decisione, il T.A.R. richiama diverse posizioni espresse dal Consiglio di Stato. Innanzitutto, si ricorda che «un singolo atto illegittimo o anche più atti illegittimi di gestione del rapporto in danno del lavoratore, non sono, di per sé soli, sintomatici della presenza di un comportamento *mobbizzante*»[85]. Ciò, a significare che non basta indicare condotte datoriali presumibilmente illecite, ai fini della configurazione del *mobbing*.

Difatti, in questo caso ciò che manca è la prova dell'intento persecutorio del datore. In altre parole, il lavoratore non offre alcun elemento tale da far pensare che il datore di lavoro abbia preso tali decisioni con l'apposita intenzione di discriminarlo, emarginarlo e distruggerne la personalità.

Non solo, il ricorrente non adduce circostanze oggettivamente configurabili, e, come si osserverà, la prova del danno subìto costituisce elemento irrinunciabile.

Non si capisce, infatti, come il giudice possa in questo caso verificare oggettivamente quanto affermato dal lavoratore.

Infatti, il ricorso viene rigettato in quanto si osserva che, in realtà, le classifiche con le valutazioni annuali conseguite dal 1999 dal ricorrente variano unicamente tra i giudizi di "insufficiente", "mediocre" e il giudizio mediano di "buono", senza mai elevarsi.

[85] Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 1945/2015.

Di più, egli risulta avere "mediocri qualità e capacità di servizio", "condotta non sempre conforme al suo status di appartenente alla Polizia Penitenziaria", "insofferenza ai richiami", collaborazione insufficiente al ruolo investito" e "insufficienza di tutti gli altri aspetti professionali". Da qui, si può dire che quello stesso episodio, verificatosi nel 2000, mette in evidenza che in quell'occasione il ricorrente si è ingiustificatamente rifiutato di operare la traduzione dei tre soggetti internati.

Insomma, «i vari episodi narrati non sono né rilevanti né inerenti al fine di integrare quella condotta dei superiori che necessariamente deve essere diretta – mediante un disegno comune e unitario – alla dequalificazione, svalutazione o emarginazione dell'interessato su luogo di lavoro».

Tale sentenza richiama, tra l'altro, un orientamento consolidato circa la definizione del fenomeno, precisando che «per *mobbing* si intende comunemente – in assenza di una definizione normativa – una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica»[86].

In questa prima sentenza si può individuare gran parte degli elementi cruciali che integrano la fattispecie di *mobbing*, seppur nell'ambito del pubblico impiego. Tra questi, alcuni meritano un breve approfondimento.

Innanzitutto, si sottolinea come uno, o anche una pluralità, di atti e comportamenti illeciti sul posto di lavoro, non sempre costituiscono *mobbing*.

Esistono, infatti, molteplici casi in cui nonostante si verifichino abusi, non viene integrata tale fattispecie.

Quello che pare avere assoluta rilevanza, secondo le definizioni suddette, sembra essere proprio l'intento persecutorio e 'malevolo' del datore di lavoro. Le sue condotte devono essere infatti 'dirette' alla svalutazione, dequalificazione o emarginazione del lavoratore. I comportamenti non solo devono essere continuativi e reiterati, ma soprattutto 'intenzionali'. Questa affermazione sembrerebbe porre l'accento sulla necessità di un requisito in particolare, ovvero il dolo dell'agente.

[86] Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 1388/2012; Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 1282/2015; Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 284/2016.

Ed è proprio tale intento, a ben vedere, che non è stato provato in modo oggettivo dal lavoratore ricorrente, nonostante egli abbia sicuramente dato prova del danno alla sua salute tramite certificati medici.

Anche in tale sentenza, come già analizzato in dottrina, si richiamano poi gli elementi, caratterizzanti il *mobbing*, che il lavoratore dovrebbe provare.

Questi sono, rispettivamente: a) la molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio; b) l'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè - eventualmente - dell'intento persecutorio.

Un ultimo argomento, forse il più rilevante per individuare una differenza cruciale tra il pubblico impiego e il lavoro privato, riguarda il tema del demansionamento.

Difatti, nonostante il lavoratore avesse lamentato di avere subìto un demansionamento (in violazione dell'art. 2103 c.c.), il Collegio osserva che tale norma non è applicabile al pubblico impiego, nel quale vige la il principio della sostanziale equivalenza tra le mansioni formalmente rientranti in quelle attribuite alla stessa qualifica funzionale. Ciò significa che non rileva quali mansioni il lavoratore svolga in concreto, se risulta appartenere alla medesima qualifica funzionale, che gli è stata formalmente attribuita.

Passando alla seconda sentenza, nonostante sia piuttosto risalente, essa rileva, in quanto offre una definizione molto attenta e completa del fenomeno *mobbing*.

Essa lo tratteggia come segue: «il *mobbing* consiste in un complesso di comportamenti ostili, posti in essere nell'ambiente di lavoro nei confronti di un dipendente, che si risolvono nella sistematica e reiterata inosservanza di regole di imparzialità, correttezza e buona amministrazione (come codificate, in particolare, dalla L. 241/1990) ma anche in comportamenti omissivi, contraddittori e dilatori dell'Amministrazione, ovvero in violazione di norme sulle quali non sussistono incertezze interpretative o la cui interpretazione sia ormai pacifica, e, ancora, nella reiterazione di atti affetti anche da illegittimità formali ma che – nel loro complesso – denotino grave alterazione del rapporto sinallagmatico, tale da determinare un danno alla salute del

dipendente»[87]. In tale descrizione vengono citati alcuni fattori ulteriori, manchevoli nella sentenza precedentemente trattata.

Il primo è il fatto che, oltre a condotte attive di carattere ostile, il *mobbing* si può realizzare tramite comportamenti omissivi, contraddittori e dilatori.

Ciò significa che, ad esempio, anche il fatto che il datore non consideri i bisogni e le richieste del lavoratore, non gli conceda mai benefici ai quali avrebbe diritto (ad es. ferie, malattia, permessi), o non predisponga quanto necessario per evitare contrasti e discriminazioni sul luogo di lavoro, può costituire *mobbing*.

Non solo, merita considerazione anche il richiamo ad atti affetti da illegittimità formali. Nonostante, di norma, queste vengano considerate 'vizi' facilmente sanabili e senza gravi conseguenze, in concreto, talvolta, atti di questo tipo possono incrinare il rapporto tra datore e lavoratore, comportando un pregiudizio per quest'ultimo.

Considerando poi pronunce più recenti, si esamina una sentenza del T.A.R. Campania[88] del 2025.

Si tratta del caso di una richiesta di annullamento del provvedimento di sospensione, della durata di sei mesi, pervenuto ad un agente di Polizia Penitenziaria nell'anno 2019, nonché di ogni altro atto e provvedimento precedente ad esso connesso.

L'agente fa parte della Banda Musicale del Corpo di Polizia Penitenziaria, e viene accusato di aver suonato in occasione del matrimonio di persone note per appartenere a conosciuti circuiti di affiliazione criminale.

Il ricorrente eccepisce l'illegittimità del provvedimento di sospensione, per asserita violazione di legge ed eccesso di potere. Di più, egli contesta l'erronea valutazione e travisamento dei fatti, difetto di istruttoria, difetto di motivazione e contraddittorietà.

In particolare, la sua argomentazione si concentra sul fatto che avrebbe prestato tale prestazione al di fuori del servizio, senza indossare l'uniforme o altri indumenti che avrebbero potuto ricollegarlo al Corpo di Polizia, e senza conoscere l'identità degli sposi o la lista degli invitati.

Egli lamenta, inoltre, di essere stato ingiustamente escluso, prima del provvedimento di sospensione, dalle ricorrenze istituzionali in cui era stata coinvolta la Banda Musicale del Corpo di Polizia Penitenziaria, in violazione dei principi di presunzione di innocenza e di proporzionalità.

---

[87] T.A.R. Lazio Roma, Sez. I quater, sent. n. 4980/2009.
[88] T.A.R. Campania Napoli, Sez. VII, sent. n. 4407/2025.

Tale ricorso, tuttavia, viene rigettato dalla corte.

Dopo un'articolata argomentazione, la stessa conclude che «rientra nella discrezionalità amministrativa, in conformità alle norme di legge che individuano le condotte astrattamente sanzionabili, qualificare i fatti addebitabili ai propri dipendenti come disciplinarmente rilevanti». Di più, non avrebbe rilevanza scusante il fatto che il comportamento sia stato tenuto al di fuori dell'orario di servizio.

Per quanto concerne il tema di questa ricerca, è cruciale la definizione che la corte dà al fenomeno *mobbing*: «ai fini dell'integrazione di una condotta qualificabile come *mobbing* sono necessari reiterati comportamenti persecutori, posti in essere direttamente da parte del datore di lavoro o di uno dei suoi preposti o da parte di altri dipendenti, in modo sistematico e prolungato e con intento vessatorio, un evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente, il nesso causale tra le condotte vessatorie e il pregiudizio allegato e, infine, l'intento persecutorio unificante i predetti comportamenti lesivi».

In tal modo, la corte richiama ancora una volta le definizioni che erano già state proposte negli anni precedenti. Anche in questa sede, si dà rilievo ai fattori della reiterazione, della sistematicità e dell'intento vessatorio, oltre al danno e al nesso causale rispetto all'illecito datoriale.

3.2 Il giudice del lavoro. Definizione di mobbing e art.2087 c.c.

Riuscire a definire cosa sia *mobbing*, dal punto di vista giuridico, è tutt'altro che agevole. Esistono, infatti, una serie di condotte attive ed omissive, che sembra non si possano racchiudere, in modo esaustivo, all'interno di una norma.

Proprio per questa ragione, una tale incombenza grava principalmente sui giudici del lavoro, che si trovano, frequentemente, ad affrontare fenomeni di questo genere.

Ebbene, «il problema della certezza e della prevedibilità delle decisioni in materia è aggravato dal fatto che, a ben vedere, definizioni di natura spuria non sono opera solo della psicologia e sociologia; esse vengono elaborate dagli stessi giudici caso per caso, nonché dagli stessi giuristi quando configurano a uno a uno la teoria del *mobbing*»[89].

Ciò significa che, in altre parole, le decisioni e le definizioni, proposte dagli operatori del diritto, non possono essere prive di un certo grado di discrezionalità.

[89] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 7.

Si ritiene, dunque, funzionale, analizzare in questo senso due sentenze, le quali cercano di delimitare i confini del *mobbing* in ambito lavoristico e, al contempo, si occupano della natura della responsabilità del datore di lavoro verso i dipendenti c.d. *mobbizzati*.

La prima è una Massima della Cassazione[90].

Iniziando dalla sentenza, essa si occupa del caso di una lavoratrice, che subisce un inopinato trasferimento, ad opera del suo superiore gerarchico, dal suo ufficio ad un'area 'open', senza che le vengano assegnate nemmeno una scrivania e un armadio.

A questo, segue una sottrazione delle risorse utili al suo lavoro, e il risultato è che per sei mesi la lavoratrice si trova estremamente a disagio, essendo costretta a trattare, in un luogo aperto al passaggio di chiunque, alcune attività riservate.

Non solo, con il tempo la donna subisce anche insulti grossolani. Tutto questo comporta, per la lavoratrice, reiterate situazioni di disagio personale e professionale, mentre il datore di lavoro resta totalmente inerte e disinteressato rispetto alla questione.

I giudici della Suprema Corte, con una decisione esemplare, che riconosce l'illecito di *mobbing*, si occupano della definizione dello stesso. Essi sostengono che «il *mobbing* è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico, attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi) sorretti dalla volontà di perseguitare o emarginare il dipendente stesso. Il suo specifico intento e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione *ex* art. 2103 c.c.) ed il fondamento della sua illegittimità è costituito dall'obbligo datoriale *ex* art. 2087 c.c. di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore».

Come si può notare, sono vari gli elementi che fonderebbero tale illecito.

I punti chiave di tale struttura sono: la pluralità di atti, difatti tendenzialmente uno o alcuni atti soltanto, magari sporadici, non sono idonei a far insorgere quello stato di sofferenza nei destinatari degli stessi; la protrazione nel tempo, necessaria affinché il disegno 'malvagio' del *mobber* si possa realizzare (sarebbe impensabile che tutti gli atti di cui sopra si possano compiere nello stesso momento); la volontà di perseguitare o emarginare il dipendente stesso. Quest'ultimo, anche detto elemento soggettivo, in

[90] Cass., Sez. lav., sent. n. 22858/2008.

conformità con quanto sostenuto dalla dottrina, risulta essere un fattore determinante per la configurazione di tale illecito. Anzi, sembrerebbe essere questo l'elemento che, in molti casi, permetterebbe di sceverare il *mobbing* da altre tipologie di inadempimenti datoriali.

Si pone, insomma, l'accento sul c.d. "*animus nocendi"* in capo al datore nei confronti della vittima. Un approfondimento sul ruolo del dolo e della colpa del datore di lavoro verrà svolto nel paragrafo dedicato.

Per quanto riguarda, infine, la tipologia di responsabilità del datore, anche in questa sede si fa riferimento all'art. 2087 c.c. Trattasi, d'altronde, dell'orientamento granitico, condiviso anche da pressoché tutta la dottrina, che viene così avallato da una pronuncia della Corte di cassazione. Dunque, il datore, in virtù della sua posizione di supremazia gerarchica e decisionale, non solo deve chiaramente astenersi da tali condotte, ma deve anche «adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore». Non basta, tra l'altro, «un mero intervento tardivo pacificatore, non seguito da concrete misure e da costante vigilanza».

La seconda è una sentenza, della Corte di cassazione[91], che risale al 2017.

Essa si occupa del caso di un lavoratore che, in qualità di educatore professionale, aveva lavorato per la ONLUS Il raggio s.c.s. Egli lamenta di avere subìto, per tutta la durata del rapporto di lavoro, dall'assunzione al licenziamento, condotte costituenti *mobbing* in suo danno. Per questo, egli chiede il risarcimento per tutti i danni patiti, oltre a quello conseguente all'illegittima sospensione dal lavoro per quattro mesi.

Egli chiede anche l'annullamento del licenziamento con la reintegrazione nel posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione globale di fatto e dei contributi non corrisposti dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione.

Le asserite condotte *mobbizzanti*, fatte valere dal lavoratore, sono plurime.

Innanzitutto, sin dal momento dell'assunzione, egli viene collocato presso il servizio di ETH (Educativa territoriale handicap), sede diversa rispetto ai centri diurni nei quali era solito operare in precedenza. Secondo la ONLUS, tale decisione era dipesa da una riorganizzazione dettata dalle mutate esigenze della committenza, con riduzione delle ore nei centri diurni.

[91] Cass., Sez. lav., sent. n. 74/2017.

Inoltre, egli lamenta di avere subìto la sospensione dalla mansione e dalla retribuzione dal 2009. Secondo la ONLUS, queste sarebbero state disposte per tutelare il lavoratore a fronte del giudizio del medico competente, che evidenziava gravi limitazioni in contrasto con le mansioni tipiche di un educatore professionale.

Gli erano, poi, state richieste giustificazioni con riferimento all'assenza dal lavoro per un giorno, e gli era pervenuta una contestazione disciplinare per il ritardo nell'invio della certificazione medica.

Gli erano, oltretutto, state revocate le ferie, e non gli erano stati concessi dei permessi e delle aspettative sindacali.

Infine, in alcuni casi di contrasto con i colleghi di lavoro, il datore di lavoro era rimasto inerte, adducendo a proprio favore la mancanza di poteri di intervento.

Sia il Tribunale di primo grado, che la Corte d'Appello di Torino, danno ragione al lavoratore accogliendo le sue richieste. In particolare, confermano la sussistenza della condotta di *mobbing* a suo danno, nonché il nesso di causalità tra la stessa e la malattia da lui lamentata, concludendo per l'esistenza di «una reazione stressogena importante con conseguente insorgenza di disturbi psichici».

La corte, coerentemente con quanto premesso, dichiara infondato il ricorso del datore di lavoro (la Onlus), riconoscendo la condotta *mobbizzante* in danno del lavoratore.

Per quanto riguarda la definizione di *mobbing*, la corte si attiene alla configurazione della sua stessa giurisprudenza, secondo la quale esso rientrerebbe fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate, che 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».

Per quanto riguarda, poi, la responsabilità del datore di lavoro, anche in questa sede si ricorre all'art. 2087 c.c., in conformità con la posizione dottrinale condivisa unanimemente da tutti gli esperti.

Oltre alla responsabilità per le decisioni prese dal datore di lavoro stesso, si sottolinea che sarebbe suo compito vigilare sulla condotta dei dipendenti e sui loro rapporti. Infatti, «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.» Ciò sta a significare che, tra gli obblighi di sorveglianza del datore, rientra senza dubbio anche quello di assicurare un ambiente lavorativo sano, sereno e fertile.

Infine, occorre sottolineare come, anche in questa sede, si dia molta rilevanza all'elemento soggettivo dell'intento persecutorio «unificante i comportamenti lesivi».

La corte, difatti, conclude dicendo «che il carattere vessatorio degli indicati comportamenti poteva desumersi dalla loro connessione e riconducibilità ad un unico intento lesivo, considerato anche che i problemi del lavoratore con i colleghi presso l'ETH erano stati resi noti alla direzione».

3.3 Straining e demansionamento

L'istituto del c.d. "demansionamento" riguarda quei casi in cui, per le più varie ragioni, ad un lavoratore vengono assegnate mansioni differenti e più 'umili' rispetto a quelle normalmente svolte e alla sua qualificazione professionale.

In tutte queste ipotesi, il lavoratore viene appunto definito 'demansionato'.

La norma di riferimento, che tutela il lavoratore nei confronti di tali decisioni, è l'art. 2103 c.c. Esso recita «Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale [...]».

Tralasciando le questioni interpretative riguardanti alcuni termini, tra i quali "livello e categoria legale di inquadramento", ben si comprende come la *ratio* di tale norma sia quella di tutelare appieno la dignità e il prestigio professionale di ciascun lavoratore. Infatti, dopo aver sancito che al lavoratore non possono essere attribuite mansioni "inferiori", deteriori rispetto alla sua preparazione ed esperienza, si precisano anche le condizioni alle quali si può derogare a tale principio.

Pur non essendo chiarissima tale nozione, si specifica infatti che l'unica circostanza idonea a giustificare un demansionamento sarebbe la c.d. "modifica degli assetti organizzativi aziendali".

Quello che rileva, in tale sede, è il collegamento tra il demansionamento e il fenomeno del c.d. *straining*, già in parte definito nella ricerca.

Riprendendo un'elaborazione dottrinale, infatti, «o il *mobbing* viene ridefinito in modo da ricomprendervi le numerosissime ipotesi in cui si verifica una sola aggressione alla sfera psichica, quella coestesa al declassamento; ovvero, fermi i caratteri consolidati del *mobbing*, si inaugura una nuova casella definitoria in cui collocare le vessazioni per così dire *quae uno actu perficiuntur*. Precisamente ciò che viene definito *straining*, che è quindi la situazione caratterizzata da un effetto permanente di vessazione, pregiudizio che deriva da una (anche una sola) azione di interferenza intenzionale del datore, che incida negativamente sulla professionalità e sulle mansioni del lavoratore»[92].

Si analizzano due sentenze, che si occupano di casi di domande giudiziali di *straining* cagionate da demansionamento. In altre parole, si riflette sul fatto che il demansionamento non rileva solo ai fini dell'applicazione dell'art. 2103 c.c., al contrario esso può "celare" una condotta *strainizzante*.

Infatti «le sentenze in commento meritano di essere segnalate, perché evidenziano non solo la diversità ontologica e giuridica tra danno da demansionamento e da *straining* (il primo discende dalla violazione dell'art. 2103 c.c., il secondo dalla violazione delle norme di protezione di cui all'art. 2087 c.c.); ma anche che il demansionamento può essere elemento costitutivo di un *mobbing* o di uno *straining*, ricorrendone l'elemento soggettivo e il danno. Identico discorso può farsi per altre condotte come i trasferimenti, i licenziamenti[93]».

Lo *straining* viene definito, dalla cassazione, in questi termini: prima «lo *straining* è costituito da condotte datoriali che ledono i diritti fondamentali del dipendente e consistono nell'adozione di condizioni lavorative "stressogene", e che per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto possono determinare la sussistenza di un più tenue danno, a fronte di condotte datoriali non sorrette da un intento persecutorio, idoneo ad unificare gli episodi o comunque a

[92] M. PEDRAZZOLI, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, cit., p. 11.
[93] *Straining, art.2087 c.c. e la condotta lecita che si "colora in senso illecito"*, 2025, pubblicato sul seguente sito internet: https://www.limatolavvocati.it, consultato in data 2/12/2025.

configurare una condotta di "*mobbing*"[94]», poi «lo *straining* rappresenta, invece, una forma attenuata di *mobbing* (con esso quasi in rapporto di continenza); la condotta nociva può realizzarsi anche con un'azione unica ed isolata, o in più azioni, perché prive dell'intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi di vessazione[95]».

Ciò che risulta evidente è che, quando si parla di *straining*, si fa riferimento ad una singola condotta o decisione, o talvolta più di una, che da sola sarebbe idonea a destabilizzare e pregiudicare la posizione e la salute del lavoratore. Come per il *mobbing*, con il quale ha un rapporto di "*species a genus*", anche in questi casi la condotta, se considerata atomisticamente, è molto spesso legittima.

Si tratta, cioè, di decisioni e condotte che spesso il datore di lavoro realizza, in apparenza, "*secundum legem"* ovvero nell'esercizio dei suoi poteri datoriali.

Solo mediante un'analisi più approfondita, ci si rende però conto della pretestuosità di tali decisioni, che non hanno altra ragion d'essere, se non quella di colpire e pregiudicare la posizione del singolo lavoratore. La difficoltà, in molti casi, sta proprio nel riuscire a dimostrare che il comportamento del datore sia stato mosso da un intento persecutorio e vessatorio, e che non coincidesse invece con il mero esercizio dei suoi poteri.

Fatta questa doverosa premessa sul fenomeno dello *straining*, si espongono le due sentenze sopra citate.

La prima, della Cassazione[96], riguarda un impiegato di un ente locale che invoca il risarcimento da *straining* nei confronti del Comune che, secondo la sua prospettazione, lo avrebbe illegittimamente privato della sua qualifica di funzionario, declassandolo dall'VIII alla VII qualifica, con messa a concorso del posto di lavoro in posizione apicale.

Il lavoratore pretende, in tale sede, il risarcimento dei danni subìti a seguito del riconoscimento dell'illegittimità del demansionamento, la condanna al pagamento delle differenze retributive e la ricostruzione della propria posizione contributiva.

La corte territoriale aveva rigettato la domanda, in quanto nella fattispecie non poteva ravvisarsi alcun comportamento "stressogeno" scientemente attuato nei confronti del dipendente stesso. Questo, anche perché il demansionamento lamentato dal

[94] Cass., sent. n. 3291/2016 e Cass., sent. n. 26684/2017.
[95] Cass., sent. n. 16580/2022.
[96] Cass., sent. n. 12518/2025.

lavoratore era derivato da una decisione della Commissione Centrale per gli organici degli enti locali, nel contesto del risanamento degli enti dissestati.

Inoltre, il lavoratore non aveva allegato alcunché dal punto di vista probatorio, di conseguenza il giudice ha escluso che si potesse trattare di *mobbing*.

Tale decisione sembrerebbe poggiare le basi sul comma 2 dell'art. 2103 c.c.

Il demansionamento del lavoratore, dunque, non avrebbe carattere discriminatorio e vessatorio, ma risponderebbe soltanto ad esigenze di "modifica degli assetti organizzativi aziendali". Di più, come anticipato, il lavoratore non avrebbe allegato alcun tipo di prova, o fatto, che potesse far pensare ad una condotta costituente *straining*.

Inoltre, in questa sede, il ricorrente riporta una tale definizione di *straining*: «una condotta vessatoria di tipo episodico integra la fattispecie di *straining*, fonte di responsabilità datoriale *ex* art. 2087 c.c., allorché il lavoratore subisca una modificazione negativa e permanente della propria situazione lavorativa, anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio».

La Corte di cassazione, dal canto suo, ribadisce però il principio invocato dal giudice di Appello, confermando sul punto la decisione di secondo grado e rigettando il ricorso del lavoratore. Essa ritiene che «la circostanza addotta, non circostanziata è inidonea *ex se* ad integrare gli elementi costitutivi della fattispecie invocata, non potendo ravvisarsi alcun comportamento stressogeno scientemente attuato nei confronti del dipendente che, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto, possa far ravvisare nella specie un'ipotesi di *straining*».

La seconda sentenza, della Corte d'Appello di Milano[97], riguarda invece un lavoratore dipendente di un istituto di credito.

Egli, con ricorso, impugna la sentenza di prime cure. Quest'ultima, infatti, aveva accertato l'illegittimità del demansionamento del lavoratore, ma aveva rigettato la domanda di risarcimento da *straining* e da condotta datoriale discriminatoria.

Secondo il lavoratore, tale reazione discriminatoria sarebbe derivata dal rifiuto di accettare un incarico.

Secondo i giudici di primo grado, gli esiti istruttori non erano idonei a dimostrare quell'idoneità offensiva tipica dello *straining*, in termini di sistematicità e discriminazione.

[97] Corte di Appello di Milano, sent. n. 1059/2024.

Dal canto suo, il lavoratore affermava però di avere subìto, sul posto di lavoro, una serie di condotte e vessazioni ulteriori, tanto da parlare di una vera e propria "guerra sul lavoro", della quale il demansionamento costituiva solo una piccola parte.

Egli lamenta, infatti, di essere stato trasferito, isolato e finanche licenziato per due volte, salvo poi essere stato giudizialmente reintegrato.

La corte, nel rigettare l'appello di ambedue le parti (principale e incidentale), fa però una riflessione che merita di essere citata. I giudici sostengono che: «un comportamento illecito, quindi, potrà assurgere a elemento costitutivo della fattispecie del *mobbing*, *straining* o di un ambiente stressogeno ma anche dare luogo ad un trattamento sanzionatorio autonomo, come nell'ipotesi di comportamenti aventi una rilevanza civile (ad es. demansionamento, atti discriminatori) o penale (ad es. ingiurie). Ciò che connoterà l'atto illecito ai fini della violazione dell'art. 2087 c.c. sarà l'elemento soggettivo (intento persecutorio, vessatorio) ed il danno alla salute o alla persona del lavoratore».

In entrambe le pronunce in commento, infatti, ai fini della domanda risarcitoria da *straining* sono invocate condotte che, prese singolarmente, sarebbero da ritenersi lecite.

Per concludere, si potrebbe dire che «a differenza delle ipotesi di condotte già di per sé autonomamente valutabili e sanzionabili, al lavoratore sarà richiesto uno sforzo probatorio assai rilevante perché, a parte il danno, sarà tenuto a provare il "colore illecito" di una condotta datoriale in sé legittima».

3.4 La prova del danno subìto dal lavoratore

Si è anticipato che le tre tipologie di danno non patrimoniale, che normalmente vengono in rilievo in tema di *mobbing*, sono il danno morale, il danno biologico e quello esistenziale.

In questo paragrafo si analizza un elemento chiave delle controversie, cioè il fatto che, per il lavoratore, non è sufficiente sostenere di avere subìto condotte *mobbizzanti* in sede giudiziaria.

Al contrario, egli ha l'onere di provare, con allegazioni, il pregiudizio in concreto derivante dalle stesse. Solo così il lavoratore stesso potrà pretendere di vedersi riconosciuto il risarcimento del danno.

A sostegno di tale argomentazione, si passano in rassegna due sentenze, che testimoniano la rilevanza di tale fattore nella giurisprudenza.

La prima sentenza è stata emessa dal Tribunale di Roma[98].

Essa riguarda il caso di una lavoratrice che, avendo lavorato alle dipendenze del Patronato ACAI dal 1998 al 2015 ricoprendo un ruolo apicale e di elevata responsabilità, lamenta che, a seguito della nomina del nuovo presidente del patronato, sarebbe stata praticamente "estromessa" dall'organizzazione dello stesso.

Difatti, proprio a partire da quel momento, la stessa sostiene che le venivano revocati tutti gli incarichi svolti in precedenza, e veniva poi trasferita, insieme ad un altro collega, in una nuova sede appositamente presa in locazione, priva di mobilio ed impianti, lasciata del tutto inattiva e con la retribuzione drasticamente ridotta.

La lavoratrice ritiene di avere subìto un danno da demansionamento, nonché un danno morale, biologico e alla professionalità, derivante da *mobbing* o in subordine da *straining*. Tuttavia, il ricorso della lavoratrice non trova accoglimento.

Il giudice sottolinea, infatti, che «il ricorrente non ha fornito alcuna prova, neppure in via presuntiva, dei danni dei quali chiede il risarcimento». Viene richiamata, in proposito, una pronuncia della cassazione del 2006, la quale recita: « a) dall'inadempimento datoriale possono nascere una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore, patrimoniali e non, che possono anche coesistere l'una con l'altra; b) proprio a causa delle molteplici forme che può assumere il danno da dequalificazione, si rende indispensabile una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore; c) non è sufficiente prospettare l'esistenza della dequalificazione, e chiedere genericamente il risarcimento del danno, non potendo il giudice prescindere dalla natura del pregiudizio lamentato, e valendo il principio generale per cui il giudice non può mai sopperire all'onere di allegazione che concerne sia l'oggetto della domanda, sia le circostanze in fatto su cui questa trova supporto[99]; d) il danno non è *"in re ipsa"* e non si identifica con il demansionamento, ma è una sua conseguenza ulteriore e differente legata da nesso di causa». La lavoratrice avrebbe dovuto allegare di aver subìto un pregiudizio, specificandone la natura e la tipologia, mentre, come risulta dagli atti, non lo ha fatto.

Insomma, la lavoratrice avrebbe dovuto indicare quali danni ritenesse di aver subìto in concreto, facendo, ad esempio, riferimento alla frustrazione delle sue aspettative (precisate e ragionevoli) di progressione professionale, ad eventuali reazioni attuate nei

[98] Trib. Roma, Sez. lav., sent. n. 156/2019.
[99] Cass. SS. UU., sent. n. 1099/1998.

confronti del datore di lavoro comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, a potenziali cambiamenti in senso negativo nelle abitudini di vita della stessa.

La lavoratrice, nel caso di specie, «si è invece limitata a dedurre genericamente che, il mancato svolgimento dei compiti di alta responsabilità espletati dal 1998 al 2015, avrebbe sminuito il proprio bagaglio professionale, e determinato la perdita di *chances*, nonché procurato un rilevante danno biologico, peraltro diagnosticato oltre un anno dopo la cessazione del rapporto. Infine, non viene formulata alcuna indicazione al fine di distinguere il danno che si assume derivato dal *mobbing* ovvero dallo *straining* e quello ascrivibile alla dequalificazione professionale».

Per avallare ulteriormente tale orientamento, si riporta una massima racchiusa nella seconda sentenza in analisi, emessa dal Tribunale di Velletri[100].

Questa recita: «il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico od esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, dell'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno».

Anche in questa occasione viene confermato che non è sufficiente, per il lavoratore, asserire un'illecita condotta da parte del datore di lavoro.

Risulta, invece, necessario allegare le prove delle conseguenze pregiudizievoli che siano derivate al lavoratore, sia di natura economica-professionale che personale, con l'apporto di riscontri oggettivamente valutabili dal giudice.

Dunque, sarà necessario provare, ad esempio, che dalla condotta datoriale sia derivata una minore retribuzione ingiustificata, o sia venuta meno la possibilità di ambire ad una carriera professionale che prima sussisteva. Ancora, provare danni alla salute certificati, come una forma ansiosa o depressiva, che abbiano comportato modificazioni nelle abitudini di vita della vittima.

Una terza sentenza[101] riguarda il contrasto tra la dipendente di una Società agricola, e uno dei suoi dirigenti. La donna lamenta che, dopo essere stata assunta in qualità di

[100] Trib. Velletri, Sez. lav., sent. n. 227/2018.
[101] Trib. Ferrara, Sez. lav., sent. n. 227/2025.

dipendente amministrativa, aveva subìto nel tempo una serie di episodi aggressivi e umilianti, asseritamente *mobbizzanti*.

Tra questi: durante una normale procedura di configurazione dei computer aziendali, il dirigente manifestava a tutti i presenti la propria insofferenza nei confronti della ricorrente, aggredendola verbalmente e inveendo contro di lei davanti a tutti, colleghi e tecnici, dicendole che voleva fare "la sapientona" e che era "una comunista, da licenziare"; in un altro episodio, il dirigente si presentava nell'ufficio della vittima ed iniziava a inveire contro di lei, minacciandola, sbattendo con forza la mano sulla scrivania, gridando che l'avrebbe rovinata con tutta la famiglia "compresi i figli", che le avrebbe "mangiato la casa", che "non valeva nulla" e che "era uno stipendio rubato", che avrebbe dovuto "licenziarla immediatamente"; in un altro caso la stessa riceve una lettera di "richiamo ufficiale" da parte del dirigente, il quale le contesta di aver chiuso a chiave, senza esserne autorizzata, i libri sociali ed i documenti nell'armadietto, impedendogli di accedervi.

Dopo una pausa dovuta ad infortunio sul lavoro, e ad un periodo di ferie imposto dall'azienda, al suo rientro la donna si trovava collocata presso un'altra postazione, senza alcun preavviso, isolata dagli altri colleghi e adibita a mansioni inferiori rispetto a quelle che le erano proprie. Nel frattempo, le veniva chiesto esplicitamente di rinunciare all'indennità di cassa, dato che non doveva più svolgere le precedenti mansioni e che, di lì a poco, sarebbe stata assunta una nuova impiegata per sostituirla.

Dopo aver vissuto tali situazioni, la donna si trovava a dover far riferimento al Pronto Soccorso per ottenere la somministrazione di calmanti a causa della "guerra psicologica", fino a dover chiedere aiuto ad un Centro di Salute Mentale.

Infine, l'azienda decideva di estrometterla definitivamente dalla struttura con licenziamento per "giustificato motivo oggettivo", dovuto alla perdita di fatturato e alla conseguente necessità di sopprimere la sua figura professionale.

Chiaramente, si tratta di un motivo del tutto pretestuoso ed inesistente.

In questa sede, interessa sottolineare l'insieme di prove che la vittima deduce a sostegno della sua tesi. Si può, infatti, notare che la stessa adduce un quadro probatorio piuttosto consistente, che permette al tribunale di ravvisare la fattispecie del *mobbing*.

Le circostanze sopra analizzate trovano puntuale riscontro tramite l'escussione di più testimoni, colleghi della vittima e impiegati dello stesso dirigente. Non solo, anche il

marito della vittima viene escusso, confermando che la moglie era "disperata" per quanto accaduto in più occasioni.

La ricorrente ha inoltre prodotto referti di Pronto Soccorso e certificati medici che accertano che i suoi problemi di salute sono insorti, e sono proseguiti, nella stessa epoca in cui si sono verificati i fatti ed anche oltre.

Di più, la vittima, prima non nota ai servizi psichiatrici, ha iniziato un regolare rapporto di cura con specialista psichiatrica due giorni prima dell'ultima aggressione.

Anche la consulenza tecnica medico-legale disposta dal tribunale conferma tutto questo.

A proposito di danno patrimoniale e non, il tribunale rileva quanto segue: «l'attuale assetto della giurisprudenza di legittimità, risultante dalla nota sentenza 11.11.2008 n. 26972 delle Sezioni unite, può essere così brevemente schematizzato e tipizzato: oltre al risarcimento del danno patrimoniale, spetta al danneggiato il ristoro di quei danni non patrimoniali (tra i quali il biologico ed il morale) che corrispondono alla lesione di interessi tutelati dalla Costituzione, o da norme di legge, ovvero ancora da convenzioni internazionali alle quali lo Stato italiano abbia dato esecuzione.

In particolare, la Carta di Nizza, contenuta nel Trattato di Lisbona, ratificato dall'Italia con L. 2 agosto 2008, n. 190, riconosce piena tutela alla dignità umana (art. 1) ed all'integrità fisica e psichica della persona (art. 3), stabilendo il diritto del lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose (art. 31). Quindi il danno alla salute, in virtù delle fonti di rilievo internazionale e comunitario ed anche di quanto previsto dell'art. 32 Cost. deve trovare piena tutela».

Vengono, quindi, riconosciuti: un danno biologico "standard"; una c.d. personalizzazione del danno biologico dovuta alle particolari condizioni soggettive; un danno morale.

Per tutto ciò, oltre alle altre disposizioni, il tribunale «accerta e dichiara la responsabilità del dirigente per violazione dell'art. 2087 c.c. per il danno all'integrità psicofisica della lavoratrice in conseguenza dei comportamenti pregiudizievoli subiti nell'ambiente di lavoro nel periodo da aprile 2021 agosto 2022 e, per l'effetto, condanna la società convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale quantificato il complessivi Euro 32.812,00 [...]».

Questa decisione mostra, precisamente, come una vittima di *mobbing* dovrebbe dimostrare il danno (o i danni) che ritiene di aver subìto.

Inoltre, si può apprezzare la valutazione in termini concreti del danno c.d. non patrimoniale.

3.5 L'intento persecutorio del datore di lavoro

Come già accennato nei paragrafi relativi alla dottrina civilistica, l'elemento soggettivo in capo al datore di lavoro - in particolare il dolo - risulta essere un elemento discusso circa la sua necessarietà ai fini della configurazione del *mobbing*.

La corrente dottrinale maggioritaria ritiene cruciale il dolo, cioè la sussistenza di una volontà discriminatoria, vessatoria e lesiva in capo al datore di lavoro, nei confronti del dipendente. In altre parole, il c.d. "*animus nocendi"* costituirebbe un elemento irrinunciabile per la configurazione delle ipotesi di *mobbing*.

Si procede ad esaminare alcune sentenze, che mostrano come anche la giurisprudenza, tendenzialmente, abbracci tale orientamento.

La prima, una sentenza già in parte analizzata nel paragrafo precedente, è quella del Tribunale di Roma, Sez. lavoro, n. 156/2019. Dopo aver trattato il tema della prova del danno, si deve aggiungere che anche le domande relative al *mobbing* vengono rigettate.

Le condotte individuate e denunciate dal lavoratore, difatti, non sarebbero idonee a dimostrare l'avvenuto *mobbing* in suo pregiudizio.

Per giustificare tale decisione, il giudice richiama l'orientamento della Suprema Corte, secondo cui «ai fini della configurabilità del *mobbing* lavorativo, l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assume di avere subìto la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti, bensì nell'intento persecutorio che li unifica[...]»[102]. Ancora, il tribunale sostiene che: «infatti, al fine della configurabilità del "*mobbing*" deve ricorrere, oltre l'elemento oggettivo, costituito da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro protratti per un significativo arco temporale, anche quello soggettivo costituito dall'intendimento persecutorio del datore medesimo».

In altre parole, le condotte datoriali riportate dalla lavoratrice non presentano quei requisiti di sistematicità, reiterazione e protrazione temporale che, secondo i consolidati insegnamenti della Suprema Corte, consentirebbero di ravvisare fattispecie di *mobbing*.

Nello stesso senso, anche un articolo[103], riguardante due sentenze, riporta: «ciò che connoterà l'atto illecito, ai fini della violazione dell'art. 2087 c.c., sarà l'elemento

[102] Cass., Ord. n. 26684/2017; così anche Cass. civ., sent. n. 2711/2012.
[103] *Straining, art.2087 c.c. e la condotta lecita che si "colora in senso illecito"*, 2025, pubblicato sul seguente sito internet: https://www.limatolavvocati.it, consultato in data 2/12/2025.

soggettivo (intento persecutorio, vessatorio) ed il danno alla salute o alla persona del lavoratore».

In questo senso, la fattispecie dannosa dell'art. 2087 c.c. è un contenitore capace di valorizzare condotte illecite, aventi già un'autonoma rilevanza, ma, come si sta per dire, anche condotte lecite o apparentemente tali.

Insomma, tali affermazioni avallano quanto sostenuto sin ora.

Tale intento persecutorio e vessatorio, il c.d. "*animus nocendi"* in capo al datore, fungerebbe da 'collante', o '*fil rouge*', fra le singole condotte, spesso lecite, dello stesso. Così, queste condotte lecite si 'colorerebbero' in senso illecito, proprio tramite l'elemento soggettivo.

L'altra sentenza, anch'essa già in parte analizzata in precedenza, richiama e conferma tale indirizzo. La sent. n. 74/2017 della cassazione, infatti, dichiara infondato il motivo di ricorso de Il Raggio ONLUS.

Il ricorrente (la stessa ONLUS) lamenta che il giudice di merito avrebbe omesso qualsiasi riferimento rispetto alla sussistenza di un intento persecutorio del datore di lavoro.

Al contrario, la corte dà prova della sussistenza del c.d. elemento soggettivo.

La corte, infatti, valuta in modo attento e pregnante tutte le azioni e i comportamenti posti in essere dal datore di lavoro.

In particolare: ritiene ingiustificata e lesiva della salute del dipendente la riassegnazione presso il servizio ETH, a seguito del periodo si sospensione dal servizio in considerazione delle certificazioni mediche che ne avevano evidenziato le problematiche psicologiche; ritiene illegittima la sospensione della retribuzione, non potendo dipendere questa dalla sospensione dalle mansioni per ragioni di salute; ritiene vessatoria la revoca delle ferie, che erano già state concordate tra le parti, oltreché la negazione dei permessi sindacali.

Tutto questo, secondo la corte, sarebbe senza dubbio indicativo della presenza di un fenomeno di *mobbing*.

Di più, la corte opera una ricostruzione piuttosto interessante e meritevole di essere riportata: «l'elemento soggettivo dell'intento persecutorio unificante i comportamenti lesivi non necessita di una dimostrazione ad intrinseco, ma può desumersi anche "*ab extrinseco"* dall'uso abnorme del potere direttivo e di conformazione della prestazione, nella concatenazione temporale degli eventi e nelle loro modalità concrete, quando possa

evincersi che esso è indirizzato a fine diverso da quello tutelato dalla norma, assumendo quindi carattere di illiceità».

Secondo tale impostazione, sembrerebbe si possa concludere che non è necessario, ai fini della configurazione di un'ipotesi di *mobbing*, che alcuna o più condotte risultino essere manifestamente illecite, o in mala fede.

Al contrario basterebbe, a tal fine, che questi comportamenti venissero considerati complessivamente, e non atomisticamente, nella loro *ratio* nonché portata concreta, per poter cogliere quella finalità lesiva e distruttiva che muoverebbe le intenzioni del soggetto agente.

In conclusione, pare essere meritevole di attenzione anche un'ulteriore precisazione che la corte compie, in tema di responsabilità del datore, già accennata *supra* (*par. 3.2).*

Si tratta dell'ipotesi in cui il datore, seppur non responsabile direttamente per le condotte *mobbizzanti*, che vengono realizzate da uno o più dipendenti, risponde in ogni caso per i danni subìti dalla vittima.

Si potrebbe, con ogni probabilità, parlare di una forma di colpa in capo al datore, in connessione con i suoi doveri ai sensi dell'art. 2087 c.c.

La sentenza richiama, infatti, due pronunce precedenti della stessa corte[104], affermando che «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.».

Una tale asserzione conferma che il datore di lavoro non solo risponderà della condotta di *mobbing* allorquando l'abbia attuata dolosamente, ma anche qualora abbia omesso di adottare ogni misura necessaria a prevenirla, o sia rimasto passivo di fronte ai comportamenti illeciti tenuti da alcuni dipendenti in danno di altri.

[104] Cass., Sez. lav., sent. n. 18093/2013 e sent. n. 10037/2015.

Al fianco dell'orientamento, sicuramente prevalente, che insiste sul carattere doloso del c.d. "intento persecutorio", non si può quindi negare che ne esista un altro che riconosce una responsabilità del datore anche a titolo di colpa.

Tuttavia, come anticipato nel paragrafo dedicato alla dottrina, esiste una corrente giurisprudenziale, peraltro più recente, che abbraccia un orientamento diametralmente opposto. Si tratta della teoria c.d. oggettiva, che non richiede la sussistenza del dolo in capo al datore di lavoro per poter ravvisare ipotesi di *mobbing*.

In questo ultimo senso, si analizza una recente decisione della Corte d'Appello di Trieste[105].

In primo grado, il tribunale aveva accolto parzialmente le domande dell'attore.

I fatti di causa riguardano i rapporti tra una dipendente del Comparto Sanità di una A.S.U. e la sua dirigente, la quale aveva tenuto condotte suppostamente illecite nei suoi confronti.

In particolare, la dipendente lamenta di essere stata derisa pubblicamente, umiliata e delegittimata dalla stessa dirigente, e le sue richieste di essere assegnata ad altra struttura non hanno avuto esito fino al proprio rientro da un lungo periodo di malattia. Il tribunale rileva, però, che la stessa era poi stata trasferita nuovamente in altra struttura, a discolpa della società.

Lo stesso tribunale non ravvisa l'esistenza del demansionamento, in quanto parte di tale periodo doveva essere speso in attività di formazione e inserimento della lavoratrice nella nuova struttura.

Per quanto interessa più strettamente questa ricerca, il giudice di prime cure aveva escluso l'esistenza del *mobbing* nei confronti della dipendente, non rinvenendo l'intento persecutorio e discriminante, rilevando al contrario che le condotte eccentriche ed umilianti della dirigente erano rivolte a tutto il personale della struttura.

Inoltre, dalla consulenza medico-legale risulta che non vi sia correlazione tra il disturbo lamentato dalla presunta vittima ed il contesto lavorativo, evidenziando anzi le caratteristiche isteriche-patologiche della ricorrente.

La dipendente-vittima, a questo punto, impugna la sentenza di primo grado nella parte in cui esclude la sussistenza del *mobbing*, con richiesta di integrazione istruttoria e rinnovo della consulenza già svolta.

[105] Corte di Appello di Trieste, Sez. lav., sent. n. 90/2025.

La Corte d'Appello, in parziale accoglimento dei motivi addotti dalla vittima, sostiene di poter ascrivere le condotte realizzate dalla dirigente ad una fattispecie di *mobbing*, a differenza di quanto ritenuto dal primo giudice.

Infatti «trattasi di condotte di vessazione e mortificazione ingiustificata della sottoposta, che avevano provocato il malessere psicofisico accertato dal consulente nominato in questo grado».

La corte adduce una motivazione che richiama le pronunce di legittimità, e che pare essere condivisibile. Essa riporta che «la fattispecie di creazione giurisprudenziale rientra comunque nell'ambito del fenomeno della costrittività organizzativa, e va ricondotta alla violazione da parte del datore di lavoro della norma di cui all'art. 2087 c.c.; in particolare, anche secondo la giurisprudenza più recente il *mobbing* è una nozione di tipo medico legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro».

Di più, per quanto riguarda l'elemento soggettivo viene ribadito che «è dunque irrilevante la prova dell'intento vessatorio o illecito, essendo onere del lavoratore provare l'esistenza di un ambiente lavorativo logorante e/o stressante e ricadendo sul datore di lavoro l'onere di provare [...] di aver rispettato le norme specificamente stabilite in relazione all'attività svolta nonché di aver adottato tutte le misure che – in considerazione della peculiarità dell'attività e tenuto conto dello stato della tecnica – siano necessarie per tutelare l'integrità del lavoratore, vigilando altresì sulla loro osservanza[106]».

Tale decisione mostra dunque l'orientamento alternativo della giurisprudenza in tema di elemento soggettivo, per meglio dire dell'"intento persecutorio".

In tal senso, l'intento persecutorio del datore di lavoro non costituirebbe requisito necessario ai fini della configurazione del *mobbing*, e il lavoratore-vittima non sarebbe tenuto a provarlo.

4. Conclusioni

In tale capitolo si è avuto modo di analizzare quella che è la situazione relativa al *mobbing* dalla prospettiva civilistica.

[106] Cass., sent. n. 5061/2024; nello stesso senso vedi Cass. civ., sent. n. 12735/2008.

Il principio, occorre ribadire, è costituito dal fatto che, nemmeno in ambito civilistico, esiste un'apposita norma che disciplini tale "fattispecie".

Premessa che lascia piuttosto perplessi, se si considera che le prime sentenze che citano il fenomeno "*mobbing*" risalgono a più di vent'anni fa[107].

Di qui, le conseguenze che ne derivano circa il ruolo di dottrina e giurisprudenza.

A queste spetta, infatti, il compito di "decifrare" le svariate condotte realizzate dal datore ma non solo, basandosi, al contempo, sulle classiche regole in materia contrattuale. Risulta pacifico, infatti, che «l'assenza di un'espressa previsione normativa, ha prodotto altresì un maggiore "sforzo" della giurisprudenza nel cercare di delineare quei comportamenti, sussistendo i quali, si realizza la fattispecie in esame»[108].

A tal proposito, si è approfondito il richiamo all'art. 2087 c.c., che viene considerato, unanimemente, norma in grado di racchiudere tali comportamenti.

Dopo di che, si è accennato al ruolo, eventuale e residuale, dell'art. 2043 c.c. in tema di responsabilità extra-contrattuale. Quest'ultima, nonostante sia di principio esclusa, può venire il rilievo in talune circostanze, per esempio in caso di conflitto tra colleghi di pari livello, o qualora la vittima dovesse essere il datore stesso.

Successivamente, si è escluso che si possa trattare, in qualche modo, di una responsabilità oggettiva. Si è, infatti, osservato come tanto la dottrina quanto la giurisprudenza richiedano perlomeno la prova della colpa del datore, se non il dolo, che risulta presente nella maggior parte dei casi.

Si sono, dunque, passati in rassegna i principali elementi caratterizzanti il *mobbing*. Innanzitutto, si sono analizzate alcune definizioni rese da dottrina e giurisprudenza, ponendo l'accento sui caratteri comuni a tutte queste, quali ad esempio: la durata, la reiterazione, l'intento discriminatorio e vessatorio, le plausibili finalità di tali condotte.
Si è, inoltre, avuto un riscontro più concreto di quelli che sono i comportamenti datoriali che possono costituire e "celare" il *mobbing*, come ad esempio il trasferimento, il demansionamento, l'isolamento immotivato, e tanti altri atteggiamenti, finalizzati all'annientamento della vittima.

---

[107] Trib. Torino, sent. 16 novembre 1999, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, p. 102; e Cass., sent. 8 gennaio 2000.
[108] G. CAMPANELLI, *Mobbing tra civile, penale ed informazione distorta*, pubblicato sul seguente sito internet: www.penale.it, settembre 2007, consultato in data 30/01/2026.

Di più, si è anche approfondito il fenomeno del c.d. *straining*, definendone le caratteristiche e mostrandone i potenziali effetti dannosi, nonostante si realizzi tendenzialmente tramite una sola condotta protratta nel tempo.

Per quanto riguarda, infine, gli oneri probatori in capo al lavoratore, si sono individuate alcune componenti cruciali, condivise unanimemente da dottrina e giurisprudenza: a) il comportamento, o meglio inadempimento, del datore di lavoro; b) il danno-pregiudizio subìto dal lavoratore; c) il nesso eziologico tra l'illecito datoriale e il danno.

Nonostante si tratti di regole "classiche", rientranti nella normale ripartizione dell'onere probatorio, esiste un modesto scarto tra quanto sostenuto in dottrina e quanto poi preteso dai giudici. In particolare, si è già detto della difficoltà, per il lavoratore, di riuscire a provare il danno subìto e soprattutto il nesso causale tra illecito e danno.

La problematica principale, tuttavia, riguarda il tema del c.d. elemento soggettivo in capo al datore di lavoro. Sebbene risulti piuttosto pacifico, come affermato in dottrina, che l'onere di "discolparsi" spetti al datore, non è molto chiaro che cosa il lavoratore debba dimostrare per poter provare l'esistenza del *mobbing*.

Come affermato dalla maggioranza della dottrina, infatti, il lavoratore non avrebbe l'onere di provare il c.d. "disegno criminoso", o intento vessatorio o discriminatorio, del datore. A tal proposito, sarebbe sufficiente che questo emergesse dall'insieme dei comportamenti, anche singolarmente considerati, del datore stesso, dai quali i giudici coglierebbero l'intenzione *mobbizzante*. Tuttavia, si è avuto modo di notare come, sovente, i giudici richiedano un *quid pluris* al lavoratore per poter configurare il *mobbing*.

Si può, dunque, affermare che in tema delle finalità delle condotte datoriali, cioè il c.d. *animus nocendi*, esista una parziale discrasia tra le posizioni dottrinali, e quanto, invece, richiesto in concreto dai giudici.

Si sono, poi, passate in rassegna le diverse tipologie di danno non patrimoniale che può derivare al lavoratore a seguito di *mobbing*. Dopo averle suddivise in tre categorie principali, appunto il danno morale, esistenziale, e biologico, si è accennato alle difficoltà che talvolta il lavoratore incontra nel darne prova concreta.

Si tratta, in ogni caso, tanto di danni di natura fisica, che psichica.

Questi ultimi, in particolare, risultano complessi da provare, soprattutto per quanto riguarda l'elemento del c.d. nesso eziologico tra la condotta *mobbizzante* e la patologia che ne scaturisce.

Si riconosce dunque che la situazione attuale in tema di *mobbing* sia, in parte, ancora un "cantiere aperto". Vi sono, certamente, molteplici approdi condivisibili; tuttavia, al contempo, esistono ancora notevoli perplessità su più elementi.

Pare opportuno, a questo punto, fare riferimento ad una importante ed incentivante citazione: «le difficoltà e le insidie, che i problemi scaturenti dal fenomeno *mobbing* portano con sé, non scoraggino dunque il giurista ed ogni operatore del diritto nel trovare efficaci strumenti a garanzia di una completa tutela della persona sul posto di lavoro: non è appunto consentito di trascurare il dato di fatto incontrovertibile che spesso il lavoro diventa "sinonimo di vita"»[109]

[109] F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il Mobbing,* cit., p. 162.

Capitolo III
Il mobbing nel diritto penale

1. *Premessa.* L'assenza di un'apposita figura di reato e le possibili ragioni del mancato intervento del legislatore

La premessa necessaria, ai fini della comprensione di questa ricerca, è il fatto che ad oggi non esiste una fattispecie penale *ad hoc* che disciplini espressamente ed autonomamente il fenomeno del *mobbing*.

Una tale carenza, all'interno del Codice penale, testimonia le molteplici difficoltà nell'affrontare il *mobbing*. Problematica che, nonostante le plurime istanze di innovazione susseguitesi nel tempo, non ha ancora trovato una soluzione.

La risoluzione di tali criticità è stata, di conseguenza, sempre "rimessa" alle elaborazioni di dottrina e giurisprudenza, come in ambito civilistico così anche in ambito penalistico.

Anche in tale sede, dunque, i principali approdi in materia sono frutto delle elaborazioni che gli operatori del diritto hanno compiuto nel corso del tempo.

Più che in altri rami del diritto, in quello penalistico il quadro d'insieme risulta essere piuttosto spinoso, se non addirittura preoccupante.

L'unico modo di occuparsi delle ipotesi di *mobbing* è, attualmente, quello di prendere le mosse e fare riferimento ad altre fattispecie criminose, che sono disciplinate espressamente e presentano una qualche somiglianza rispetto alle condotte *mobbizzanti*.

Questa tendenza, divenuta ormai "consuetudine" in diritto penale, è foriera di svariate questioni di non poco conto, in un rapporto perlomeno dubbio con i capisaldi della stessa materia penalistica.

Pare opportuno, a questo punto, accennare ad alcuni di questi princìpi governanti l'intera materia penalistica, tentando al contempo di rintracciare le possibili ragioni che abbiano condotto il legislatore italiano a rimanere inerte.

Si passeranno in rassegna, in ordine, prima alcuni dei princìpi fondanti la materia penalistica, per poi proseguire con una valutazione di matrice criminologica.

Un primo principio fondamentale, che presenta un rapporto piuttosto problematico con il *mobbing,* è quello di offensività.

«Tale principio, cioè, esprime l'idea che la sanzione penale deve essere applicata non in presenza di qualsivoglia attacco ad un bene degno di tutela, bensì nei soli casi in cui l'aggressione raggiunga un tale livello di gravità da risultare intollerabile»[1].

Nello stesso senso «quanto alla struttura del reato [...] principio di offensività, secondo il quale non vi può essere reato senza offesa a un bene giuridico, cioè a una situazione di fatto o giuridica, carica di valore, modificabile e quindi offendibile per effetto di un comportamento dell'uomo. Il legislatore non può quindi punire nessuno per quello che è o per quello che vuole, ma può punire soltanto fatti che ledano o pongano in pericolo l'integrità di un bene giuridico»[2].

Il medesimo principio viene affermato dalla Corte costituzionale, che in varie pronunce sostiene che «il principio in parola opera su due piani distinti. Da un lato, come precetto rivolto al legislatore, il quale è tenuto a limitare la repressione penale a fatti che, nella loro configurazione astratta, presentino un contenuto offensivo di beni o interessi ritenuti meritevoli di protezione. Dall'altro, come criterio interpretativo-applicativo per il giudice comune, il quale, nella verifica della riconducibilità della fattispecie concreta al paradigma punitivo astratto, dovrà evitare che ricadano in quest'ultimo comportamenti privi di qualsiasi attitudine lesiva»[3].

In tal modo, la corte introduce la bipartizione tra la c.d. offensività in astratto – che riguarda l'operato del legislatore, e la c.d. offensività in concreto – che deve guidare i giudici nell'applicazione della legge. Tale bipartizione viene avallata e fatta propria anche dalla Cassazione, le cui Sezioni Unite confermano che «nel segno dell'offensività, il legislatore è vincolato ad elevare a reati solo fatti che siano concretamente offensivi di entità reali. L'interprete delle norme penali ha l'obbligo di adattarle alla Costituzione in via ermeneutica, rendendole applicabili solo ai fatti concretamente offensivi»[4].

Ancora, «il principio di offensività è efficacemente riassumibile attraverso la massima "*nullum crimen sine iniuria"* (nessun reato senza offesa). Esso evidenzia il fatto che un reato deve essere offensivo di "qualcosa" [...] per essere tale. In sostanza, non avrebbe

---

[1] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte Generale*, cit., p. 31.
[2] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale, Parte Generale*, cit., p. 10.
[3] In questo senso, fra molte: Corte cost., sent. n. 211/2022; Corte cost., sent. n. 278/2019; Corte cost., sent. n. 141/2019; Corte cost., sent. n. 109/2016.
[4] Cass. SS. UU., sent. n. 40354/2013.

senso elevare a reato un fatto che non arrecasse danno (quantomeno in potenza) a nessuna persona, a nessuna cosa, o eventualmente alla società stessa nel suo complesso. Ciò contrasterebbe – prima ancora che con la Costituzione – con lo stesso buon senso»[5].

Con riguardo al fenomeno del *mobbing*, tale rapporto si dimostra particolarmente problematico. Come è intuibile, non è per nulla semplice tracciare una linea di confine e separare le condotte *mobbizzanti* meritevoli di una reazione penale, da quelle che invece non ne abbisognano. Non è agevole, in altre parole, individuare e distinguere condotte *mobbizzanti* più "gravi" e quindi meritevoli di una sanzione penale, da quelle meno "intense" per le quali sarebbe sufficiente il ricorso ad altri strumenti giuridici.

Forse, stante la molteplicità per non dire infinità di condotte nelle quali si può estrinsecare il *mobbing* e la diversa intensità che esse possono assumere nei diversi contesti in cui si sviluppano, questa potrebbe essere una delle ragioni per le quali il nostro legislatore è sempre rimasto inerte.

Si ragioni, infatti, sulle notevoli difficoltà che si incontrerebbero nel dover elaborare una fattispecie penale *ad hoc*, dovendo praticare una suddivisione praticamente infinita, per non dire irrealizzabile, tra condotte di tipologia ed intensità differenti.

Di più, non è da sottovalutare il fatto che molto spesso le singole condotte costituenti *mobbing* sono perfettamente legittime ed 'innocue', se considerate atomisticamente. Non è, insomma, agevole individuare quella c.d. "offesa intollerabile" che giustificherebbe l'utilizzo dello strumento penale.

In definitiva, si può concludere dicendo che «il ricorso alla pena da parte del legislatore si legittima nel nostro ordinamento per finalità di prevenzione generale, entro i limiti imposti dal principio della rieducazione del condannato, a tutela proporzionata e sussidiaria di beni giuridici contro offese inferte colpevolmente»[6].

Dopo di che, si passa in rassegna un ulteriore principio cardine, quello di sussidiarietà.

Secondo una definizione autorevole, «si parla di carattere sussidiario del diritto penale per esprimere, appunto, l'idea dello strumento penale come *extrema ratio*: il ricorso alla pena statuale è giustificato quando risulta, oltre che necessario nei termini già

[5] A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, Padova, 2007, p. 95.
[6] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 18.

anticipati (nel senso cioè che gli altri strumenti di tutela di natura civile, amministrativa ecc. sarebbero insufficienti), anche conforme allo scopo»[7].

Insomma, tale principio sta a significare che l'introduzione di una figura di reato, e la conseguente pena, devono trovare "giustificazione" nell'insufficienza del sistema di tutele già apprestate dall'ordinamento nei confronti di un dato fenomeno.

Infatti, «la valutazione circa la necessità dell'intervento richiama in materia penale un giudizio sul rispetto del principio di sussidiarietà, che prevede che lo strumento penale sia l'*extrema ratio* da utilizzare solo quando gli altri strumenti di tutela siano insufficienti»[8].

Accogliendo un'altra definizione: «il principio di sussidiarietà postula che la pena venga utilizzata soltanto quando nessun altro strumento, sanzionatorio o non, sia in grado di assicurare al bene giuridico una tutela altrettanto efficace nei confronti di una determinata forma di aggressione. Oltre che meritata, cioè proporzionata alla gravità del fatto, la pena deve dunque essere necessaria: ad essa si può fare ricorso solo come ultima *ratio*»[9].

La sanzione penale deve risultare necessaria, in quanto le ulteriori ed eventuali sanzioni, già esistenti, non sarebbero sufficienti a garantire un adeguato livello di tutela di un determinato bene giuridico. Non solo, l'utilizzazione della sanzione penale è legittima qualora si riveli promettente ai fini della effettiva protezione del bene giuridico sottostante. Deve cioè trattarsi di misure che incidano effettivamente e guidino in concreto il comportamento dei consociati, scongiurando così il pericolo di risultare mere norme c.d. "manifesto" che non troverebbero una concreta applicazione.

Di più, tale principio può essere anche definito come una specificazione del più generale principio di proporzione. Esso è «inteso come principio di rango sopracostituzionale [...], che delimita il potere statuale nel momento che attraverso il suo intervento incide sui diritti fondamentali dei cittadini; tale principio, fondato sul riconoscimento costituzionale dei diritti fondamentali, svolge una funzione di garanzia contro gli arbitri del legislatore»[10].

In questo senso, sarebbe ammissibile limitare la libertà e altri diritti dei singoli solamente nei casi di stretta necessità, cioè qualora tale decisione sia funzionale, ed indispensabile, alla salvaguardia del bene comune.

---

[7] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte Generale*, Bologna, 2023, p. 29.
[8] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, Torino, 2010, p. 45.
[9] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, Milano, 2023, p. 15.
[10] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 36.

«In materia penale, in particolare, riconduce ad una discussione razionale la decisione sull'*an*, la *species*, e la misura della reazione statale al delitto, consentendo di determinare i confini fattuali della tutela penale al bene giuridico[...]»[11].

Insomma, in termini più generali, in relazione al principio di proporzione inteso come concetto superiore «occorre verificare che l'aggravio del singolo attraverso una limitazione idonea e necessaria di un suo diritto fondamentale si trovi in un rapporto ragionevole con i vantaggi che si perseguono a favore della generalità (o del c.d. bene comune)»[12].

Tale concetto viene spiegato efficacemente in questo modo: «il principio di proporzione (o di proporzionalità) esprime una logica costi-benefici, più precisamente esprime l'esigenza che i vantaggi per la società che si possono attendere dalla incriminazione di un fatto (prevenzione di comportamenti socialmente dannosi) siano idealmente messi a confronto con i costi immanenti a quella scelta: costi sociali (anche economici) e individuali, in termini di sacrificio per i beni della libertà personale, del patrimonio, dell'onore etc.»[13].

Anche la Corte costituzionale contribuisce con un suo intervento, nel quale sostiene che «la tutela del principio di proporzionalità, nel campo del diritto penale, conduce a negare legittimità alle incriminazioni che, anche se presumibilmente idonee a raggiungere finalità statuali di prevenzione, producono, attraverso la pena, danni all'individuo (ai suoi diritti fondamentali) ed alla società sproporzionatamente maggiori dei vantaggi ottenuti (o da ottenere) da quest'ultima con la tutela dei beni e valori offesi dalle predette incriminazioni»[14].

Esistono due principali orientamenti in tema di interpretazione del principio di sussidiarietà. Si parta, in tal senso, dalla considerazione secondo la quale «l'intervento deve essere necessario, e cioè il mezzo, che incide su un diritto fondamentale, deve essere il più blando possibile per proteggere in maniera efficace il bene giuridico[...]»[15].

Un primo, più restrittivo, sostiene che si possa ricorrere allo strumento penale soltanto nel caso in cui non ci dovessero essere alternative.

---

[11] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 37.
[12] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 39.
[13] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 12.
[14] Corte cost., sent. n. 236/2016.
[15] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 38.

In altre parole, se la salvaguardia del bene si potesse comunque ottenere mediante sanzioni di natura extra-penale, queste ultime sarebbero sicuramente preferibili; un secondo, al contrario, porta con sé una concezione più ampia. Esso ritiene comunque applicabile la sanzione penale, anche qualora esistessero sanzioni meno gravi, quando essa dovesse risultare più efficace alla luce del suo potere "stigmatizzante".

In tal senso, anche in casi di non strettissima necessità sarebbe utile applicare la legge penale in quanto essa permetterebbe di "screditare" a tal punto l'agente da riaffermare, in maniera decisamente marcata, l'importanza del bene tutelato.

Alla luce di quanto esposto nel capitolo precedente, ci si chiede se le tutele apprestate dall'ordinamento - di tipo civilistico e amministrativo – risultino o meno sufficienti a tutelare la persona del lavoratore-vittima di *mobbing*.

La risposta pare essere, a primo impatto, negativa.

Sebbene da una parte l'imprenditore, ma più in generale il c.d. *mobber*, incontra specifici limiti ai suoi poteri e sanzioni di carattere economico, spesso questo non può ritenersi soddisfacente. Ciò è dimostrato, tra l'altro, dal fatto che il fenomeno *mobbing* non accenna a diminuire, e anzi presenta una crescente cifra oscura.

Muovendo da tali considerazioni, sembra pacifico che in molti casi risulterebbe opportuno l'intervento dello strumento penale. Questo non solo perché, spesso, le condotte c.d. *mobbizzanti* travalicano un certo limite di accettabilità, ma soprattutto per la funzione general-preventiva che un intervento *ah hoc* potrebbe svolgere nei confronti dei consociati, e di conseguenza sul loro comportamento nei luoghi di lavoro.

Non soltanto, sovente, il c.d. *mobber* meriterebbe una sanzione che vada oltre il mero risarcimento del danno di stampo civilistico, ma la sanzione penale concorrerebbe anche a stigmatizzare notevolmente, e quindi limitare fortemente, tale pratica.

Dall'analisi di tale primo principio si ricava forse l'opportunità che il legislatore nostrano intervenga con l'introduzione di una fattispecie *ad hoc* all'interno del Codice penale.

Principio cardine della materia, al quale si informano i successivi criteri, è quello della c.d. legalità. Si procede ora ad un breve riepilogo di tale principio.

Orbene, «nel nostro diritto la materia delle fonti è dominata dal principio "*nullum crimen, nulla poena sine lege*". Tale principio [...] è ribadito e precisato nell'art. 1 del Codice

penale: nessuno può essere punito per un fatto che non sia espressamente previsto come reato dalla legge, né con pene che non siano da essa stabilite»[16].

In proposito, si sottolinea che «l'idoneità dell'intervento penale dovrà essere esaminata [...], e della capacità del legislatore di tipizzare sufficientemente la fattispecie in esame, creando uno strumento di intervento idoneo allo scopo [...], nel senso che l'idoneità del mezzo è determinata anche dalla capacità del legislatore di elaborare una norma chiara e precisa, da cui emerga il confine tra lecito e illecito, e capace di descrivere la tipologia empirico-criminologica emersa nella realtà sociale [...]. La funzione del "fatto tipico" è, infatti, quella di ritagliare e circoscrivere specifiche forme di aggressione ai beni penalmente tutelati, segnando così la categoria della tipicità i limiti della tutela che il diritto penale riconosce ai beni giuridici considerati rilevanti [...]»[17].

Proseguendo con la disamina, si tratta la c.d. "precisione" o "sufficiente determinatezza" della fattispecie penale.

Corollario del principio di legalità, il principio di precisione vorrebbe che ciascuna fattispecie penalistica venisse redatta in maniera analitica ed estremamente precisa.
Definendo in modo chiaro e preciso i confini della fattispecie, si vuole evitare che i consociati rispondano di reati senza che esista una specifica norma che li disciplini analiticamente al momento della loro commissione.

I consociati, dunque, devono essere ben consapevoli del contenuto e della portata delle singole fattispecie incriminatrici, per poter orientare correttamente i propri comportamenti. Difatti «il principio di legalità sarebbe rispettato nella forma, ma eluso nella sostanza, se la legge che eleva a reato un dato fatto lo configurasse in termini così generici da non lasciar individuare con sufficiente precisione il comportamento penalmente sanzionato»[18].

Ancora, «il fatto che dà luogo all'applicazione di una pena, deve essere previsto dalla legge in modo "espresso", e, quindi mentre esso non può desumersi implicitamente da norme che concernono fatti diversi, la fattispecie che lo descrive deve essere formulata con sufficiente determinatezza (principio di tassatività)»[19].

---

[16] F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte generale*, Milano, 2003, p. 67.
[17] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., pp. 42 ss.
[18] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 88.
[19] F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 68.

La norma, dunque, non può essere redatta in maniera talmente generica e in un certo senso astratta, da poter potenzialmente ricomprendere una quantità imprevedibile ed indefinita di comportamenti. Tutto ciò, a tutela dei cittadini nei confronti di eventuali abusi del potere giudiziario.

In tal senso «l'obbligo per il legislatore di disciplinare con precisione il reato e le sanzioni penali tende ad evitare che il giudice assuma un ruolo creativo: i confini tra lecito e illecito debbono essere posti in via generale ed astratta dal legislatore, e al giudice compete solo l'applicazione della legge. Oltre che espressione della divisione dei poteri, il principio di precisione è garanzia per la libertà e la sicurezza del cittadino [...]»[20].

Anche la Corte costituzionale ne conferma l'assoluta centralità, sostenendo che «il cittadino, solo in leggi precise e chiare può trovare, in ogni momento, cosa gli è lecito e cosa gli è vietato»[21]. Nella medesima direzione si riscontra un'ulteriore definizione: «[...] il principio in questione riguarda essenzialmente i rapporti fra il potere legislativo ed il potere giudiziario. Invero: se la legge non fosse sufficientemente chiara, il giudice, nell'interpretarla, sarebbe sostanzialmente arbitro del significato da attribuire alla legge. Più la legge è chiara ed univoca, più il giudice sarà accompagnato per mano dalle parole della legge nella sua attività interpretativa»[22].

Di più: «il legislatore [...] riserva a sé la facoltà di determinare i fatti che costituiscono reato, come pure le relative sanzioni. Il giudice, quindi, non ha il potere di infliggere le dette sanzioni a casi non considerati tassativamente dalla legge, né di applicare pene diverse da quelle contemplate nella stessa, anche se egli ritiene che ciò sarebbe logico, giusto od opportuno in base ad esigenze razionali, oppure a idealità etiche o sociali. Ne risulta che unica fonte del diritto penale è il diritto positivo, il quale, perciò, costituisce un ordinamento chiuso»[23]. Insomma, si vuole evitare che il giudice possa approfittare della vaghezza della norma, per poterla interpretare ed applicare a suo piacimento, modellando la legge secondo la sua discrezionalità.

Rifacendosi agli insegnamenti di Montesquieu[24], il giudice deve restare «bocca della legge», quasi come fosse un organo funzionante tramite automatismi, un essere inanimato che non può moderare né la forza né il rigore della legge stessa.

---

[20] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 79.
[21] Corte cost., sent. n. 364/1988.
[22] A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 83.
[23] F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 69.
[24] C.L. MONTESQUIEU, *Lo spirito delle leggi*, Ginevra, 1748, p. 404.

Come si può cogliere, tale principio è strettamente connesso a quello di frammentarietà: «se cioè la tutela penale è tendenzialmente apprestata soltanto contro determinate forme di aggressione ai beni giuridici, è necessario che il legislatore specifichi con sufficiente precisione i comportamenti che integrano siffatte modalità aggressive»[25]. Quanto detto ha l'obiettivo di evitare le incertezze interpretative, con attenzione particolare ad evitare l'eccesso casistico nella redazione delle fattispecie.

Non soltanto, esso si lega indissolubilmente anche al principio di determinatezza, il quale viene definito come «l'esigenza [...] che le norme penali descrivano fatti suscettibili di essere accertati e provati nel processo»[26].

Fondamento avallato anche da interventi della Corte costituzionale, la quale afferma che «[...] deve logicamente ritenersi anche implicito l'onere di formulare ipotesi che esprimano fattispecie corrispondenti alla realtà»[27].

Tale principio ha anche un ruolo centrale con riguardo ad alcune delle finalità chiave del diritto penale, ovvero la c.d. prevenzione generale, oltre alla certezza del diritto. Infatti «è condizione indispensabile perché la minaccia legislativa della pena operi come strumento di prevenzione generale, cioè, in primo luogo, di intimidazione dei potenziali autori di reati: perché la norma penale possa orientare il comportamento dei suoi destinatari è necessario che sia formulata in modo preciso, così da consentire al cittadino di sapere se il suo comportamento porterà con sé o no una pena»[28].

Di più, «il principio di determinatezza (o chiarezza, o tassatività, o precisione) è legato anche al principio di certezza del diritto (penale). Solo leggi chiare e determinate possono dare certezza del diritto [...]»[29].

Sebbene in linea teorica la *ratio* di tale principio sia pienamente condivisibile, tuttavia si assiste spesso a formulazioni di fattispecie ora generiche, ora incerte, che non di rado celano l'intento di scaricare sul potere giudiziario il compito di mediare tra opposte esigenze di tutela difficilmente compatibili in sede politica.

Certo è che un più severo rispetto di tale principio porterebbe alla riduzione dei contrasti interpretativi, con conseguente rinvigorimento della certezza giuridica.

---

[25] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte Generale*, cit., p. 89.
[26] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 89.
[27] Corte cost., sent. n. 96/1981; Corte cost., sent. n. 172/2014.
[28] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 80.
[29] A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 83.

Quel che si può annotare è che «un rischio di imprecisione è invece connaturato al ricorso a clausole generali, cioè a formule sintetiche comprensive di un gran numero di casi, che il legislatore rinuncia ad enumerare e specificare»[30].

In sintesi, si può ipotizzare che un'altra ragione dell'inerzia del legislatore nei confronti del *mobbing* sia proprio la difficoltà di rispettare questi princìpi, nel tentativo di elaborare una fattispecie *ad hoc*.

Stante, infatti, l'eterogeneità delle condotte in cui esso si estrinseca nelle realtà quotidiane, il rischio sarebbe quello di giungere a definizioni troppo ampie, o troppo stringenti, con il risultato di includere o escludere ingiustamente talune manifestazioni.

Di conseguenza, sarebbe anche messa in crisi la certezza del dritto nonché la posizione di moltissimi consociati, in qualità di lavoratori ma soprattutto di datori.

Occorre tuttavia precisare che «il linguaggio, e cioè lo strumento del quale il legislatore si avvale per tipizzare i reati, costituisce una struttura inevitabilmente aperta, per cui non di rado i termini linguistici impiegati sono suscettibili di assumere più significati, tutti astrattamente ammissibili [...]»[31].

Da ultimo, occorre rammentare l'esistenza del sopra citato principio di c.d. "frammentarietà", secondo il quale è pacifico che il diritto penale non si può occupare di tutto ciò che è antigiuridico, né di tutto ciò che è considerato socialmente e moralmente riprovevole.

Tuttavia, avendo rilevato che tale principio contrasterebbe con l'esigenza di reprimere tutti i comportamenti capaci di ledere il bene protetto, anche se non tipizzati, la giurisprudenza è spesso intervenuta con interpretazioni estensive delle fattispecie incriminatrici.

Varrebbe forse la pena, in definitiva, di correre il rischio di elaborare una fattispecie *ad hoc*, considerando che anche la dottrina e la giurisprudenza contribuirebbero, senza dubbio, ad una maggior determinatezza tramite le loro elaborazioni.

Un esempio concreto ne è stata l'introduzione dell'art. 612-*bis* c.p. nel 2009, che descrive in maniera piuttosto generica, e con una struttura ampiamente criticata, il reato di atti persecutòri (*v. infra, par. 3*).

---

[30] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 81.
[31] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 93.

Dopo aver analizzato i fondamenti che reggono la materia penalistica alla ricerca di plausibili ragioni del mancato intervento legislativo, sembra ora opportuno ricercare una risposta adottando anche una prospettiva criminologica.

Una delle principali ragioni che storicamente porta il legislatore ad intervenire è il c.d. "allarme sociale" che un determinato fenomeno crea tra i consociati.

Si consideri, a tal proposito, che «nella valutazione di meritevolezza di tutela di un certo bene giuridico gioca un ruolo fondamentale il consenso sociale, e cioè il grado di stabilizzazione, di comprensione e di "interiorizzazione" del bene nell'immaginario della collettività»[32]. In tal senso ruolo centrale potrebbero ricoprire, ad esempio, i *mass media*.

Si pensi, ancora una volta, all'introduzione dell'art. 612-*bis* c.p. relativo agli atti persecutori, o ancora alle più recenti disposizioni a tutela delle donne e ipotesi di femminicidio.

Tale 'sintomo' di una necessità di intervento deriva, principalmente, dall'analisi delle statistiche giudiziarie. Queste, a loro volta, sono il risultato di ricerche empiriche, come ad esempio il questionario, l'intervista, la ricerca sperimentale, l'osservazione diretta e partecipante. Tuttavia, «l'accuratezza e la validità delle statistiche ufficiali, come fonte di dati, sono state più volte messe in discussione negli studi criminologici»[33].

Le statistiche giudiziarie scontano spesso alcuni limiti, costituiti principalmente dalla c.d. "cifra oscura" o "numero oscuro". Essa si potrebbe definire come quel complesso di reati – o in questo caso di condotte – effettivamente commessi in un determinato contesto sociale, che non vengono scoperti, denunciati o registrati.

In questo modo, non venendone a conoscenza le Autorità, e ancor prima la stessa società, quella determinata condotta non assume grande rilievo, non desta quel c.d. allarme di cui *supra*.

In proposito, risulta qui interessante accennare alla tripartizione, operata originariamente da Enrico Ferri[34]. Egli distingue, infatti, tra criminalità reale, apparente e legale. Cruciale risulta essere la distinzione tra le prime due tipologie. La criminalità reale sarebbe quella che effettivamente si verifica in un contesto sociale, che spesso sfugge alle rilevazioni; la seconda, al contrario, sarebbe quella parte della prima, che però viene denunciata e quindi conosciuta.

---

[32] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 41.
[33] G. MAROTTA, L. CORNACCHIA, *Criminologia*, Milano, 2021, p. 77.
[34] E. FERRI, *Studi sulla criminalità in Francia dal 1827 al 1878*, in *Annali di statistica*, Serie II, vol. 21, 1881, pp. 161 ss.

Vi possono essere varie ragioni per le quali un dato reato – o comportamento – non viene denunciato, ad esempio la paura o vergogna della vittima; la convinzione che ciò che si è subìto sia di lieve entità; il rapporto, magari piuttosto stretto o di dipendenza, tra autore e vittima; le intimidazioni o i ricatti da parte dell'autore; la mancata consapevolezza della vittima di essere tale etc.

Esiste poi un'ulteriore lacuna, che riguarda «l'assenza di rilevazioni sulle vittime»[35], alla quale si cerca di supplire tramite i c.d. questionari di vittimizzazione.

Fatta questa doverosa premessa, si passa ad un'analisi criminologica della situazione contemporanea del fenomeno *mobbing*.

Da recenti ricerche emerge che il *mobbing* è un fenomeno che diviene sempre più preoccupante con il passare del tempo. Questo, soprattutto in ragione della perdurante crisi economica e forte disoccupazione, che 'costringe' i lavoratori che subiscono tali abusi a non denunciare il fatto. Secondo L'ISPESL[36], i lavoratori vittime di *mobbing* sarebbero circa 1 milione e mezzo su 22 milioni di occupati, il fenomeno sarebbe più sviluppato al Nord (65%), e colpirebbe maggiormente le donne (52%).

Inoltre, «sempre con riguardo al mobbing lavorativo, esistono vari casi che riguardano anche le donne che decidono di diventare madri. Per l'Osservatorio Nazionale Mobbing – Bossing di Roma, nel biennio 2014 - 2015, le donne che sono state licenziate o peggio costrette a dimettersi perché in gravidanza o perché diventate mamme sono state 350 mila. Quattro madri su dieci, sempre secondo le stime dell'Osservatorio, sono costrette a dimettersi a causa del mobbing post-partum»[37].

Una simile situazione viene testimoniata da un'altra autrice, la quale però sembra essere meno drastica in tale valutazione. Paola Coco sostiene che «rispetto a quella che – soprattutto negli ultimi anni – ha rappresentato una vera esplosione dello *stalking*, i c.d. numeri del *mobbing* (almeno finora) lo descrivono come un fenomeno di dimensioni abbastanza contenute»[38]. La stessa riporta alcuni dati, basandosi su diversi studi epistemologici[39], sostenendo che i lavoratori *mobbizzati* in Italia sono circa 1.500.000 (il

[35] G. MAROTTA, L. CORNACCHIA, *Criminologia*, cit., p. 81.
[36] Dati riportati sul sito www.inail.it, consultato in data 8/01/2026.
[37] D. COCCA, T. ARGAZZI, *Un male oscuro chiamato mobbing*, pubblicato sul seguente sito internet: www.lavoro-confronto.it , consultato in data 8/01/2026.
[38] P. COCO, *La tutela della libertà individuale nel nuovo sistema 'anti-stalking'*, Napoli, 2012, p. 190.
[39] AA. VV., *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, Quaderni di Diritto del lavoro e delle Relazioni Industriali, Torino, 2006, p. 34.

4-5%). Tuttavia, anch'essa osserva che, probabilmente, tale cifra sia sottostimata, ritenendo quasi certa la sussistenza di un'ampia cifra oscura.

Nonostante ciò, l'autrice osserva che, in ogni caso, queste cifre sarebbero notevolmente inferiori rispetto a quelle di altri Paesi[40].

Come premesso, si ha ragione di ritenere che le condotte di *mobbing* presentino un'ampia cifra oscura, cioè che siano molto più frequenti di quanto possa risultare da statistiche ufficiali. In altre parole, spesso il *mobbing* è umiliante, e chi lo subisce non sempre trova il coraggio di parlarne. Occorre analizzare, e ipotizzare, quali possano essere le ragioni che inducono i lavoratori a non denunciare un simile comportamento.

La prima ragione, in molti casi, è la paura di perdere il proprio posto di lavoro.

A differenza di ipotesi diverse, come quella dello *stalking*, ad esempio, denunciare un fenomeno di *mobbing* significa molto spesso, nel migliore dei casi, peggiorare il proprio rapporto con il datore-oppressore, o rendere ancor più difficoltose le relazioni con i colleghi. Questo, sempre che non si venga direttamente "tagliati fuori" dalla struttura aziendale, venendo licenziati dallo stesso soggetto che si accusa.

Semplificando, in tali ipotesi esiste una componente cruciale, quella patrimoniale, che spesso muove le coscienze dei lavoratori e ne condiziona le decisioni, che invece manca in molti altri contesti relazionali.

Si può credere che un lavoratore preferirà, tendenzialmente, continuare a lavorare subendo abusi e soprusi, piuttosto che restare disoccupato in una società come quella moderna. Determinante, in tal senso, è quindi il rapporto di dipendenza (economica) tra il soggetto agente e la vittima, che porta quest'ultima ad accettare il proprio trattamento in maniera pressoché incondizionata.

Questo timore viene testimoniato in un articolo[41], nel quale l'autore, un consulente, sostiene che «C'è una parola in azienda che non si dovrebbe mai pronunciare. Ho conosciuto aziende [...] dove la discriminazione di genere viene perpetrata con fare quasi orgoglioso, asserendo che una donna non potrebbe mai fare quel lavoro. Ma ancora non ho conosciuto aziende dove si usasse la parola *mobbing*, se non con fare sussurrato. Magari parlando di questo o quell'altro collega. Certo, fuori dalle mura aziendali se ne parla. Ne parlano i giornali, se ne parla dall'avvocato, e magari anche dallo psicologo. Ma dentro

[40] Ad esempio: Gran Bretagna 16,3%; Svezia 10,2%; Francia 9,9%; Irlanda 9,4%; Germania 7,3%; Spagna 5,5%.

[41] L. DRI, *Nessuno parla di mobbing (ma qualcuno ne parli)*, pubblicato sul seguente sito internet: https://purpletude.com, 2018, consultato in data 9/01/2026.

l'azienda è una sorta di tabù. Anche negli uffici risorse umane, che in teoria dovrebbero essere i garanti del benessere dei dipendenti».
Oltre alla paura, e alla conseguente "omertà professionale", altra probabile causa della cifra oscura è da rinvenire nella "normalizzazione" di tale fenomeno.

Si intende dire che, in quasi ogni azienda del nostro Paese, i comportamenti vessatori e oppressivi posti in essere in maniera reiterata vengono percepiti come "normali" o parte integrante della cultura aziendale, giustificandoli e rendendoli così "invivibili".

Forse a causa del retaggio storico-culturale del nostro Paese, in cui aleggia ancora la figura del datore di lavoro-padrone che può tutto nella gestione del personale, sta di fatto che spesso tali condotte vengono sopportate, o addirittura ignorate, dai dipendenti. Quanto appena sostenuto permette di compiere un parallelismo, forse azzardato, ma che riesce a spiegare tale concetto.

Occorre prendere le mosse dalla teoria della "criminalità del colletto bianco" di Sutherland[42]. L'autore, con tale elaborazione, individua alcuni specifici crimini di carattere economico commessi da membri appartenenti a ceti superiori, di classe agiata. Ebbene queste persone, grazie alla loro posizione e ruolo sociale rivestito, sarebbero socialmente ben voluti, e considerati tutt'altro che criminali.

Un altro autore, Albert Morris, utilizza il termine "*criminals of the upperworld"* «per definire quel numeroso, ma ancora non chiaramente definito, gruppo di criminali, la cui posizione sociale, intelligenza e tecnica del crimine permette loro di muoversi tra i loro concittadini virtualmente immuni da ogni considerazione e condanna di essere dei criminali»[43].

Tali riferimenti servono ad approfondire la situazione dei c.d. *mobbers*, in ambito lavorativo. Da quanto detto finora, sembra proprio che la loro situazione, nei contesti lavorativi, non sia poi così dissimile da quella dei c.d. colletti bianchi.

Sebbene si tratti di circostanze in parte differenti, è innegabile che ai *mobbers* venga riconosciuto un ampio potere di direzione e gestione dell'azienda, spesso giustificando condotte che invece dovrebbero essere condannate.

Sempre in chiave criminologica, mancherebbe in radice un c.d. etichettamento, o *"labeling theory"*, del *mobber*. Si tratta di una teoria, la cui origine viene attribuita a

[42] E.H. SUTHERLAND, *White Collar Criminality*, in *American Sociological Review*, vol. 5/1, 1940, pp. 1-12.
[43] A. MORRIS, *Criminology*, New York, 1934, p. 152.

F.Tannenbaum[44], secondo la quale la c.d. devianza viene considerata come il risultato di un processo di interazione sociale. Lo stesso autore sostiene che «è il gruppo che stabilisce il modello, fornisce gli stimoli, ricompensa con la gloria e l'amicizia, offre protezione e fedeltà, e, in molti casi, dà alla vita criminale un contenuto etico, senza il quale non potrebbe persistere».

Un'altra corrente, definita come la prosecuzione della Scuola di Chicago, sostiene che la variabile fondamentale per lo studio della devianza «non è l'attore, con il suo patrimonio genetico, la sua personalità e il suo status sociale, né l'atto, con la sua eventuale pericolosità, quanto piuttosto la pubblica opinione e la reazione sociale»[45]. Un altro autore, in linea con tale definizione, sostiene che «la devianza è creata dalla società [...]. Intendo invece dire che i gruppi sociali creano la devianza stabilendo le regole la cui infrazione costituisce la devianza e applicando queste regole a persone particolari, che etichettano come *outsiders*. [...] Il deviante è uno cui l'etichetta è stata applicata con successo; il comportamento deviante è il comportamento così etichettato dalla gente»[46].

In definitiva, «La *labeling theory* si basa principalmente sul ruolo della reazione sociale, soprattutto sulle conseguenze a lungo termine del processo di stigmatizzazione sull'attore sociale [...]»[47].

Si è approfondito questo aspetto per dimostrare che, al fine di contrastare efficacemente il fenomeno *mobbing* occorrerebbe, prima ancora di introdurre un'apposita fattispecie incriminatrice, prestare particolare attenzione a questo fenomeno dal punto di vista sociale. Tutti lo conoscono, quasi tutti ne parlano o addirittura lo subiscono, ma pochi lo condannano e lo stigmatizzano.

A tal proposito, sarebbe forse auspicabile che venissero condotte vere e proprie campagne di sensibilizzazione sociale del fenomeno, al fine di contribuire alla "condanna sociale" di tali manifestazioni disumane e degradanti, e dei loro autori.

Non solo, tale risultato si potrebbe ottenere tramite l'introduzione di un'apposita norma penale. Infatti, «[...] si dovrebbe ricordare l'effetto stigmatizzante dell'accertamento penale, tale da identificare il processo come la autentica "pena presofferta" [...], in cui la stessa informazione di garanzia comporta un'immediata

---

[44] F. TANNENBAUM, *Crime and the Community*, New York, 1938, nel capitolo "La drammatizzazione del male" (The dramatization of evil).
[45] G. MAROTTA, L. CORNACCHIA, *Criminologia*, cit., p. 340.
[46] H.S. BECKER, *Outsiders*, in *Saggi di sociologia della devianza*, Torino, 1987, pp. 22 ss.
[47] G. MAROTTA, L. CORNACCHIA, *Criminologia*, cit., p. 345.

diminuzione di *status* del soggetto nella comunità. Non solo, ma non si dovrebbe dimenticare di prendere in considerazione gli ulteriori effetti di incidenza di una sentenza di condanna penale sui diversi ambiti di partecipazione sociale di un individuo e sui diversi rapporti in cui essa si estrinseca, soprattutto in un settore in cui gli autori del reato sono frequentemente incensurati»[48].

Se da una parte, un sistema di sensibilizzazione e propaganda sociale può sicuramente essere funzionale alla maggiore consapevolezza circa tale fenomeno, è comunque innegabile che «l'espressa tipizzazione ha sicuramente l'effetto di far emergere il fenomeno criminale in esame, offrendo [...] uno strumento che consente [...] di criminalizzare delle condotte offensive dei beni tutelati, che prima si faceva fatica a perseguire [...]»[49].

Esistono, infine, sicuramente ulteriori ragioni che portano all'inerzia dei lavoratori-vittime, come ad esempio il fatto che a livello processuale risulta complesso provare tali comportamenti; l'interiorizzazione della vittima, che si colpevolizza per quanto le sta accadendo, o tende a considerare normale tale comportamento tossico; e, come già accennato, il fatto di considerarlo "parte del gioco".

Si ritiene, in conclusione, che l'insieme di tutte le valutazioni fatte possa aver contribuito al mancato intervento del legislatore.

2. Riconducibilità del *mobbing* a fattispecie penali nel diritto vivente

Come affermato *supra (par.1)*, l'assenza di un'apposita norma che disciplini il *mobbing* nel Codice penale fa sì che gli operatori del diritto facciano riferimento ad altre fattispecie esistenti per poterlo affrontare. In altre parole, si tratta di operazioni di c.d. sussunzione di tali condotte nell'alveo dell'ambito di applicazione di fattispecie già esistenti.

In tale paragrafo si analizzeranno alcuni approdi della giurisprudenza, vale a dire le decisioni e le argomentazioni che i giudici delle corti penali hanno adottato nella risoluzione di alcune controversie sui luoghi di lavoro riguardanti episodi di *mobbing*.

Come si avrà modo di osservare, così come la dottrina risulta essere spesso divisa e in disaccordo circa la riconducibilità del *mobbing* a talune fattispecie esistenti, allo stesso modo anche la giurisprudenza giunge, talvolta, a conclusioni diametralmente opposte o comunque divergenti sotto vari aspetti.

---

[48] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 46.
[49] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 47.

Alcune delle fattispecie penali presenti nel diritto vivente nelle quali i giudici sussumono gli episodi di *mobbing* sono, rispettivamente: i maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.), gli atti persecutòri (art. 612-*bis* c.p.), le lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) e la violenza privata (art. 610 c.p.).

Nei seguenti paragrafi si passeranno in rassegna alcune sentenze, soprattutto dei giudici di legittimità, al fine di analizzare le potenziali connessioni tra il *mobbing* e le diverse fattispecie criminose esistenti e di prendere spunto con l'obiettivo di individuare una plausibile soluzione alla questione centrale di tale ricerca.

2.1 Le lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Reato al quale talvolta i giudici hanno fatto riferimento, ai fini della trattazione del fenomeno *mobbing*, sono le c.d. lesioni personali colpose ai sensi dell'art. 590 c.p.

Prima di analizzare due sentenze che confermano l'applicabilità dell'art. 590 c.p., occorre accennare al fatto che in passato questa ipotesi veniva esclusa.

A tale proposito, si prende a riferimento la Cass. pen., sent. n. 33624/2007.

I fatti di causa riguardano il rapporto tra un insegnante di sostegno ed il preside, caratterizzatosi per un'annosa *querelle* sfociata prima in contenzioso amministrativo e poi penale. L'accusa sostenuta è di lesioni personali volontarie gravi, in ragione dell'indebolimento permanente della funzione psichica a causa dei comportamenti asseritamente *mobbizzanti*, posti in essere dal preside nei confronti dell'insegnante.

Il GUP del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere ha emesso sentenza di non luogo a procedere, ritenendo non sostenibile la tesi della riconducibilità alla nozione di lesione della mera alterazione del tono dell'umore attesa la natura transeunte ed assai comune della sintomatologia allegata. Inoltre, sussistevano ulteriori difficoltà nell'individuazione di un atto/comportamento a cui poter collegare eziologicamente la malattia. Sia la parte civile che il PM ricorrono avverso questa decisione.

La Suprema Corte opera un mirato e approfondito intervento, con il quale motiva la sua decisione.

Innanzitutto, dopo aver definito il *mobbing* come «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»[50], la corte esclude che nel

[50] Cass. pen., sent. n. 33624/2007.

caso di specie si possa configurare tale ipotesi. In questo senso, l'atto di incolpazione sarebbe del tutto inidoneo a descrivere i tratti dell'azione censurata.

Si dice che la nozione di *mobbing* suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma la mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti, anche se non connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere ostilità del soggetto attivo verso la vittima, sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda l'ipotesi di reato, la corte richiama il suo (precedente) approdo giurisprudenziale, il quale individua l'art. 572 c.p. come riferimento normativo del *mobbing*, fatto commesso da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione. A questo punto, solamente se si considerasse il c.3 della suddetta disposizione – che prevede una circostanza aggravante – si richiederebbe l'individuazione della conseguenza patologica riconducibile agli atti illeciti.

A seguito della premessa in diritto, in concreto non si comprende quale azione possa ritenersi illecita e causativa della malattia della presunta vittima. Il giudice aveva già lamentato la mancata individuazione degli atti lesivi, ciascuno dei quali difficilmente in grado di rapportarsi con la patologia evidenziata (malattia, peraltro, non circostanziata dal punto di vista temporale).

Manca, infine, una prospettazione espressamente continuativa, non essendo sufficiente indicare una singola ingiuria o una sola propalazione diffamatoria o intimidativi, dai contorni peraltro oscuri. Gli stessi atti di impugnazione, difatti, richiamano la pluralità di gesti ostili, senza che degli stessi vi sia indicazione specifica.

Non si riescono, dunque, a cogliere quei parametri di frequenza e di durata nel tempo delle azioni ostili, onde valutarne il complessivo carattere persecutorio e discriminatorio.

In tal senso, la corte conclude sostenendo che, oltre alla mancanza di prove decisive, le censure addotte sono infondate poiché pretendono dal GIP di considerare una "reiterazione" non compiutamente contestata. Inoltre, si tratta di azioni in sé prive di potenzialità direttamente lesiva dell'integrità della vittima (come ingiurie, diffamazioni etc.), o prive di riscontri ed esiti obiettivamente dimostrabili.

Così, i ricorsi vengono rigettati.

Ciò che maggiormente rileva in questa sede, è il fatto che la corte esclude la riconducibilità del *mobbing* nell'alveo dell'art. 590 c.p. Il ragionamento che il giudice di legittimità compie è piuttosto articolato. Oltre a non riconoscere, nel caso di specie, i

connotati tipici del *mobbing*, la corte considera le lesioni esclusivamente quale circostanza aggravante di cui all'art. 572 c.p. c.3.

Dunque, tale pronuncia mostra l'orientamento iniziale della Suprema Corte rispetto alle lesioni personali colpose in tema di *mobbing*.

In senso diametralmente opposto, si passa ora ad esaminare due sentenze più recenti: la prima risale al 2013, la seconda invece al 2018.

Si apre la disamina con la Cass. pen., sent. n. 28603/2013.

Tale sentenza non si occupa direttamente del reato di lesioni personali.

Essa tratta il tema della riconducibilità del *mobbing* nell'alveo dei maltrattamenti (art. 572 c.p.) e, escludendo tale ipotesi, argomenta che per ciò solo non si deve ignorare aprioristicamente il reato di lesioni personali, che ben può trovare applicazione nel caso di specie.

I fatti di causa riguardano i rapporti tra i due imputati, rispettivamente direttore dell'area territoriale Lombardia della società e direttore dell'unità di controllo dei rischi di area del già menzionato istituto, e un altro dipendente con ruolo di funzionario amministrativo di una delle filiali.

I primi due erano stati accusati di aver compiuto atti di maltrattamento sul lavoro, segnatamente di *straining*, nei confronti del funzionario amministrativo, per un periodo di circa tre anni (dal 2005 al 2008).

A seguito di tali condotte era derivata, secondo l'accusa, la grave lesione consistita nella causazione dell'incapacità di attendere alle proprie ordinarie occupazioni per un periodo di tempo superiore a quaranta giorni.

Il Tribunale di Milano, in primo grado, aveva assolto i due imputati dal reato di maltrattamenti (art. 572 c.p.), con la formula "perché il fatto non sussiste" nella relativa ipotesi di *straining*. Questo in quanto, secondo la corte, l'ambito lavorativo risultava incompatibile con la nozione di "famiglia" o di ambiente "para-familiare" cui fa riferimento la contestata norma incriminatrice.

Tale sentenza era stata impugnata dal PM e dalla parte civile, appello che però viene dichiarato inammissibile, per rinuncia del PM, dalla corte di secondo grado. Essa conferma la sentenza di assoluzione di primo grado, e condanna l'appellante parte civile alle relative spese processuali.

Avverso la sentenza della Corte d'Appello, il difensore della parte civile propone ricorso in cassazione, deducendo due motivi di doglianza.

Egli deduce inosservanza ed erronea applicazione della legge penale e difetto di motivazione, in relazione all'art. 572 c.p.

Si dovrebbe ritenere, infatti, irragionevole l'esclusione a priori dell'applicabilità della norma agli ambienti lavorativi di grosse dimensioni, come quello in cui lavorava il ricorrente. Segue poi sostenendo che «il criterio dimensionale dell'azienda, infatti, non avrebbe nulla a che vedere con la natura del bene giuridico protetto dalla norma, rilevando ai fini della punibilità solo il valutare se le condotte prevaricatrici tenute dal superiore gerarchico del lavoratore, con il quale questi aveva un rapporto personale e diretto, abbiano o meno influito sulla sua personalità e sulla sua integrità psico-fisica».

Egli sostiene che, ai fini della configurabilità del reato di maltrattamenti, non sarebbe necessario che le condotte siano realizzate in un'unica ed ininterrotta sequenza temporale, potendo le stesse essere intervallate da periodi di forzata inattività del lavoratore - durante i quali il soggetto attivo non ha potuto proseguire la condotta vessatoria – e tuttavia causalmente riconducibili proprio a quella condotta contribuendo a rendere insostenibile la condizione lavorativa ed esistenziale della vittima.

Inoltre, pur essendo pacifico che i c.d. *mobbers*, nel caso di specie, non sono formalmente datori di lavoro della vittima, è innegabile che essi ricoprano un ruolo di supremazia gerarchica e abbiano con lui un rapporto diretto e costante di interazione personale, decidendo le sue mansioni quotidiane e i suoi spostamenti di ruolo.

Insomma, essi esercitano sicuramente quel potere di supremazia e detengono quel ruolo di "autorità", richiesta dalla norma per la configurazione del reato. Sarebbe dunque irrilevante la mancanza di potere disciplinare di questi nei confronti della vittima.

Il secondo motivo è quello che coglie nel segno, in quanto si concentra sul reato di lesioni personali. Si deduce la mancanza e manifesta illogicità della motivazione, in quanto gli imputati vengono prosciolti dal reato di lesioni personali, contestato nel capo di imputazione a titolo di aggravante del reato di maltrattamenti. Secondo la ricostruzione del ricorrente, una volta venuto meno l'assorbimento delle lesioni gravi nell'aggravante del reato di cui all'art. 572 c.p., la corte avrebbe dovuto valutare le conseguenze dell'accertamento in fatto dell'esistenza delle lesioni cagionate dagli imputati alla ricorrente parte civile. Queste lesioni, secondo tale ragionamento, riacquisterebbero un rilievo autonomo, una volta esclusa la configurabilità della fattispecie assorbente.

La corte ritiene tale ricorso parzialmente fondato.

La corte di merito ha correttamente deciso di non applicare l'art. 572 c.p. nel caso di specie, in quanto ha abbracciato l'orientamento che valorizza i requisiti della "familiarità", o di ambiente "para-familiare", dell'ambito lavorativo nel quale sono maturate le azioni ostili poste in essere in danno della vittima.

La motivazione, tuttavia, conferma la verificazione di taluni comportamenti discriminatori in pregiudizio della persona offesa, quali ad esempio: la sottrazione di responsabilità in favore di altra dipendente, ingiustificatamente favorita dai suoi dirigenti durante il servizio espletato presso l'unità "Customer Care"; le ingiuste ed aspre critiche alla sua professionalità; la convocazione di un incontro intersindacale finalizzato a criticare il suo comportamento proprio nel periodo in cui si era messo in ferie per riprendersi dalle dure critiche ricevute dai suoi superiori; la sua estromissione dal servizio "Customer Care"; il successivo inserimento in mansioni dequalificanti, con allocazione in un vero e proprio "sgabuzzino" spoglio e sporco; l'assegnazione a mansioni meramente esecutive e ripetitive, prima come componente di staff [...].

Si tratta, nel complesso, di condotte certamente idonee a dequalificarne la professionalità, passando da mansioni contrassegnate da una marcata autonomia decisionale, a ruoli di bassa e/o nessuna autonomia, tali da marginalizzarne l'attività lavorativa e da svuotarne le mansioni.

Come già premesso, allo stesso tempo, la corte definisce il luogo di lavoro come un ambiente certamente lontano da quello "familiare" richiesto dalla norma.

Orbene, i giudici di merito hanno sottolineato che si tratta di un ambito lavorativo connotato dall'instaurazione di un rapporto distaccato e formale, le cui modalità di esecuzione consentono al dipendente di avvalersi di garanzie idonee a reagire alle ingiuste offese subìte. Di più, si tratta di una multinazionale di notevoli dimensioni e caratterizzata da una complessa articolazione strutturale.

Da tali premesse, la corte rileva che «pur essendo tale situazione di fatto astrattamente riconducibile alla nozione di "*mobbing*", sia pure in una sua forma di manifestazione attenuata, dai giudici di merito denominata nel caso di specie come *straining*, occorre tuttavia rilevare che, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Suprema Corte, 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 natura para-familiare, in quanto caratterizzato da

relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo»[51] *(v. infra, par. 2.4).*

Ciò che la corte conclude, dunque, è il fatto che nonostante sia indiscutibile la presenza di una condotta *mobbizzante* (o *strainizzante*) dei superiori, il contesto nel quale essa ha preso vita non è di certo adeguato ai fini dell'applicazione del reato di maltrattamenti. Si tratta, in definitiva, di un rapporto del tutto diverso da quello che, ad esempio, lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera, o da quello che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista.

Tema centrale ai fini della ricerca, in tale sede, riguarda il reato di lesioni personali. Ed è proprio in relazione a tale ulteriore fattispecie criminosa, che la corte accoglie parzialmente il ricorso. Essa, difatti, sostiene che «ove si consideri che il fatto della causazione di lesioni consistite in disturbo dell'adattamento, reazione depressiva prolungata da problemi sul lavoro, comportante un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a giorni quaranta (condizione psichica riscontrata il 6 ottobre 2005 e perdurante al 14 dicembre 2009), costituiva oggetto di una chiara ed espressa contestazione all'interno del tema d'accusa, sì da imporne un complessivo apprezzamento da parte della corte distrettuale. L'impugnata pronuncia, dunque, pur avendo escluso la sussistenza del reato di maltrattamenti, non poteva certo pretermettere la valutazione della rilevanza di condotte - emergenti, peraltro, dalla stessa ricostruzione del compendio storico-fattuale - idonee a configurare altre fattispecie di rilievo penale, pur meno gravi, che, come tali, dovevano comunque essere prese in considerazione nell'ambito della cognizione di merito»[52].

Insomma, la corte ritiene che il fatto di escludere il reato di maltrattamenti non avrebbe dovuto impedire, ai giudici di merito, di rivalutare le medesime circostanze alla luce della loro potenziale riconduzione al reato di lesioni personali.

Testualmente: «la contestazione, sia pure a titolo di circostanza aggravante *ex* art. 572 c.p., comma 2, c.p., di un nucleo della condotta autonomamente isolabile nei suoi

[51] Cass. pen., sent. n. 28603/2013.
[52] Cass. pen., sent. n. 28603/2013.

contorni storico-fattuali, non ne determina certo la giuridica irrilevanza, una volta che sia stata esclusa la configurabilità del delitto di maltrattamenti»[53].

Prosegue la corte ricordando che «al riguardo, invero, sulla base di una costante linea interpretativa tracciata da questa Suprema Corte, deve rilevarsi come, nella materialità del delitto di cui all'art. 572 c.p. rientrino non soltanto percosse, minacce, ingiurie, privazioni imposte alla vittima, ma anche atti di scherno, disprezzo, umiliazione ed asservimento idonei a cagionare durevoli sofferenze fisiche e morali alla vittima. Ne consegue che è riservato alla valutazione del giudice di merito accertare se singoli episodi vessatori rimangano assorbiti nel reato di maltrattamenti (ad esempio, lesioni non volute), oppure integrino ipotesi criminose autonomamente volute dall'agente e, pertanto, concorrenti con il delitto di cui all'art. 572 c.p.»[54].

Difatti, la corte sostiene come si sia più volte affermato che il delitto di lesioni personali volontarie non può ritenersi assorbito in quello di maltrattamenti in famiglia, trattandosi di illeciti che concorrono materialmente tra loro per la diversa obiettività giuridica, sì da configurare un reato autonomo in concorso materiale con quello di maltrattamenti.

Infine, la corte annulla la sentenza impugnata ai soli effetti civili con riferimento al reato di lesioni personali, e rinvia al giudice civile competente per valore in grado d'appello. Si evita un ulteriore intervento del giudice penale, in quanto nel caso di specie non ci sarebbe più nulla da accertare ai fini degli effetti penali.

Si prende ora in analisi la Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 44890/2018, più recente.
Dopo che il Tribunale di Pordenone aveva condannato l'imputato in primo grado, la Corte d'Appello di Trieste nel 2017 aveva parzialmente riformato la condanna, modificandone *in mitius* il trattamento sanzionatorio e confermandola nel resto.
I fatti di causa sono i seguenti: all'imputato, datore di lavoro della vittima, viene contestato di avere tenuto, nei confronti del suddetto dipendente, una serie di comportamenti vessatori e persecutori, sia mediante espressioni ingiuriose, sia mediante pressioni per lo svolgimento di attività lavorative dopo che egli era rimasto in malattia per alcuni periodi. Di più, sembra che lo stesso datore di lavoro lo "perseguitasse"

[53] Cass. pen., sent. n. 28603/2013.
[54] Cass. pen., sent. n. 28603/2013.

mediante continue e ripetute contestazioni disciplinari, spesso a contenuto del tutto pretestuoso.

A seguito di tali vessazioni, iniziate nel 2008 e proseguite per lungo tempo, alla vittima viene cagionata una marcata patologia psichiatrica. Secondo la contestazione, derivava a carico del lavoratore dapprima l'insorgere di una sindrome ansioso-depressiva su base reattiva, indi il manifestarsi di un disturbo depressivo maggiore.

Tali comportamenti, da parte del datore, vengono confermati in sede di merito tramite numerose fonti di prova. Tra queste, fonti anche dichiarative, esiti patologici confermati attraverso l'acquisizione di ulteriori elementi probatori (diagnosi del Centro di Salute Mentale, provvedimenti dell'INAIL e dell'Istituto di Medicina del Lavoro, consulenze del PM e della parte civile), deponenti altresì per la riferibilità causale delle patologie riscontrate sulla vittima ai comportamenti tenuti dall'imputato nei suoi confronti.

L'imputato impugna la sentenza, sulla base di tre motivi di doglianza.

Innanzitutto, l'imputato ritiene che le testimonianze raccolte non siano attendibili. Questo in quanto, a suo dire, sarebbero state rese per lo più da soggetti che lavoravano alle sue dipendenze prima che tali fatti si verificassero.

Di conseguenza, tali dichiarazioni non fornirebbero riscontro alle dichiarazioni della persona offesa, costituitasi parte civile. Di più, egli lamenta altresì che non sarebbe stato dato ingresso a prove decisive, costituite dall'esame di altri dipendenti dell'azienda operanti all'epoca dei fatti.

Quanto alla documentazione acquisita agli atti, essa sarebbe idonea soltanto a comprovare lo stato di salute della presunta vittima, non riguardando invece la sua condotta, o il nesso causale rispetto all'evento che ne sarebbe conseguito.

In secondo luogo, l'imputato lamenta anche l'assenza del nesso causale tra le sue condotte e l'evento. In particolare, egli evidenzia che il consulente medico del PM ha lamentato l'indisponibilità della vittima a sottoporsi ai test; non solo, lo stesso consulente avrebbe riferito di non avere rilevato elementi autenticamente depressivi, concludendo che non potesse trattarsi di un'ipotesi di depressione maggiore.

Di più, egli ritiene mancante il suddetto nesso causale, avendo ravvisato discrepanze tra le dichiarazioni della persona offesa e gli atti e documenti in suo possesso, fino a descrivere come "teatrale" e "non del tutto spontaneo" il comportamento della vittima.

Infine, con il terzo motivo, egli lamenta di aver subìto un trattamento sanzionatorio a suo dire eccessivo. Questo perché motivato con formule di stile, prossimo al massimo edittale ed escludente le attenuanti generiche, nonché la riduzione della provvisionale.

Innanzitutto, la corte riconosce la prescrizione del reato, che non era stata rilevata dai giudici di merito. Essa, infatti, riporta l'orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo la quale «nel reato di lesioni personali colpose (anche in ambito lavorativo) la prescrizione inizia a decorrere dal momento dell'evento, ovvero dal momento di insorgenza della malattia in fieri, anche se non ancora stabilizzata o divenuta irreversibile o permanente»[55].

Ciò premesso, nonostante essa pronunci l'annullamento senza rinvio della sentenza impugnata ai fini penali, la corte analizza i motivi di ricorso e sostiene che non lo si possa definire "manifestamente infondato".

Il primo motivo è infondato, in quanto oltre alle testimonianze di alcuni soggetti che erano stati dipendenti prima dei fatti di causa, la motivazione della sentenza fornisce anche altri e non meno significativi elementi di riscontro della persona offesa. Tra questi, ruolo cruciale svolgono le documentazioni disciplinari, relative alle contestazioni mosse alla stessa persona offesa, e quelle sanitarie riguardanti le condizioni della stessa.
Inoltre, grande rilievo hanno assunto le dichiarazioni di un teste e degli stessi consulenti di parte, che hanno dato conto del disagio manifestato dalla vittima.
Per quanto riguarda la lamentela circa la mancata escussione di altri testimoni, la corte riconosce che questa non offre contezza della decisività dell'assunzione di tali fonti di prova orali, non essendone stata dimostrata la c.d. decisività.

Anche il secondo motivo viene ritenuto infondato.
Questo perché, con riguardo al nesso causale esistente tra condotta ed evento, esso è stato provato dalla sentenza. In particolare, 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 si concentra su due aspetti determinanti: l'assenza di dimostrazione circa ipotetici decorsi causali alternativi; e la non emersione di eventuali fattori causali sopravvenuti, che sarebbero stati idonei ad interrompere il nesso eziologico.

[55] Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 44890/2018.

A tale proposito, a nulla rileva l'asserito dubbio circa la presenza del disturbo depressivo maggiore.

Infine, anche il terzo motivo di ricorso, relativo al trattamento sanzionatorio, viene ritenuto infondato. La corte ritiene, infatti, che l'onere motivazionale sia stato complessivamente assolto dalla corte triestina.

Essa si è, difatti, basata su talune circostanze chiave ai fini della commisurazione della pena. Ha fatto riferimento alla gravità del fatto, alla reiterazione e alla vessatorietà delle condotte, e agli esiti lesivi riportati dalla persona offesa.

Di più, l'esclusione delle attenuanti generiche si giustifica sulla base dei precedenti dell'imputato.

Per concludere, tale decisione dimostra che il fenomeno *mobbing* può essere, talvolta, ricondotto alla fattispecie delle lesioni personali. Più specificamente, esso si configura qualora il datore di lavoro realizzi condotte dalle quali derivi, causalmente, una c.d. lesione personale (colposa) ai sensi dell'art. 590 c.p.

Peraltro, si potrebbe forse discutere sull'opportunità di considerare comportamenti di questo tipo come dolosi, e dunque ricomprendere il *mobbing* nella fattispecie di cui all'art. 582 c.p. Tale ragionamento si giustificherebbe in quanto, molto spesso, l'insieme di tali condotte non è casuale; al contrario, esso nasconderebbe un disegno criminoso ben più ampio ed ambizioso, difficilmente qualificabile come "involontario".

2.2 La violenza privata (art. 610 c.p.)

Ulteriore reato al quale il *mobbing* è stato ricondotto è quello di violenza privata, ai sensi dell'art. 610 c.p.

La prima sentenza che si analizza è la Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 31413/2006.

Si premette che, nonostante si tratti di una sentenza piuttosto risalente, essa affronta il fenomeno *mobbing* da una prospettiva piuttosto stimolante, dando numerosi *input* agli operatori del diritto.

I fatti di causa riguardano i rapporti tra alcuni dirigenti e figure apicali della Società ILVA e alcuni suoi dipendenti. *Querelle* divenuta celeberrima, dalla quale si è finanche preso spunto per la realizzazione di un'opera cinematografica.

In particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della s.p.a.; il direttore dello stabilimento e responsabile del personale; il responsabile del SIA presso la società; il responsabile della gestione della palazzina LAF dello stabilimento; i responsabili della

gestione del personale dell'area laminazione, dell'area servizi, dell'area fusione, dell'area manutenzione degli impianti di produzione della ghisa; l'addetto al rilevamento presenze del personale, vengono ritenuti responsabili di una serie di condotte di carattere minatorio. Precisamente, alcuni dei dipendenti sono stati minacciati di venire trasferiti nella "palazzina LAF", se avessero proseguito nella causa intentata contro la società e se non avessero accettato la proposta di novazione del contratto con declassamento dalla figura di impiegato a quella di operaio, con conseguente mutamento peggiorativo delle relative mansioni.

Tramite il prospettato trasferimento, sarebbe risultata inevitabile la sottoposizione ad un regime lavorativo umiliante e peggiorativo rispetto alle loro legittime aspirazioni.

Si trattava di un regime consistente nella mancata assegnazione di qualunque tipo di incarico e attività operativa, sì da dover trascorrere, peraltro in un ambiente non decoroso e trascurato, le ore prescritte in una situazione di assoluta inerzia, lesiva della dignità dei lavoratori, con ciò determinando, da un lato, il prevedibile ed inevitabile peggioramento delle loro capacità professionali e, dall'altro, l'avvilimento del loro legittimo diritto ad espletare un'attività lavorativa decorosa.

Tutto ciò, subordinando il ripristino di un normale rapporto all'accettazione della proposta di rinuncia alla causa di lavoro e di novazione dei contratti e lasciando perdurare a tempo indeterminato la negativa situazione descritta, a fronte del perdurante diniego opposto dagli interessati.

Come si può agevolmente intuire, si tratta di un'ipotesi di *mobbing* che, peraltro, non è nemmeno stata nascosta dai suoi agenti-superiori gerarchici.

Il Tribunale di Taranto, in primo grado, aveva condannato due degli imputati per svariati episodi di violenza privata tentata e consumata in danno di numerosi lavoratori, commessi all'interno dello stabilimento I.L.V.A. spa; quattro imputati per alcuni episodi di tentata violenza privata commessi nello stesso stabilimento; gli altri imputati per i medesimi fatti, commessi tra il dicembre 1997 e il novembre 1998.

Inoltre, tutti gli imputati sono stati condannati al pagamento in solido delle spese processuali e al risarcimento dei danni ed alla rifusione delle spese nei confronti delle costituite parti civili.

In secondo grado, la Corte d'Appello di Lecce, in parziale riforma della suddetta sentenza, ha riconosciuto la responsabilità penale di tre imputati anche con riferimento al reato di frode processuale, unificato in continuazione con gli altri reati.

Inoltre, essa ha concesso a tutti gli imputati le attenuanti generiche, e ne ha rideterminato le pene; essi sono stati, tuttavia, riconosciuti penalmente responsabili anche nei confronti della UIL, e condannati al risarcimento dei danni in suo favore.

Contro la sentenza della Corte d'Appello di Lecce hanno proposto ricorso per cassazione i difensori degli imputati. Essi lamentano la nullità della sentenza per violazione di legge, con riferimento al principio di legalità (art. 25 Cost.) e quindi alla non punibilità del *mobbing* in sede penale; inoltre, essi contestano la presunta condotta ad essi ascritta, escludendo che possa essere caratterizzata da coartazione.

Ad avviso dei ricorrenti, l'opzione offerta ai dipendenti destinati alla palazzina LAF di rimanere a casa con il mantenimento dello stesso livello retributivo "non consentirebbe di ravvisare nella condotta loro attribuita gli estremi della fattispecie tipica della violenza privata".

Si tratterebbe di un'opzione prospettata verbalmente ai dipendenti in esubero, già in epoca anteriore al loro invio alla Palazzina LAF, e in ogni caso risultante poi da lettere loro inviate nel luglio del 1998, sì che il reato non sussisterebbe, almeno a partire da quella data. Insomma, l'offerta di restare a casa con mantenimento della retribuzione in atto costituiva pur sempre, a loro dire, una scelta che, oltre ad essere perfettamente lecita, rendeva insussistente qualunque coartazione penalmente rilevante.

Non solo, essi contestano l'idoneità costrittiva dei relativi atti. La scelta di trasferire i dipendenti per così dire "dissidenti" nella Palazzina LAF, lungi dal costituire un mezzo di coartazione della volontà degli impiegati per indurli ad accettare il mutamento della propria qualifica in quella di operaio, avrebbe invece rappresentato una soluzione logistica e provvisoria, conseguente alla necessità di garantire una collocazione fisica temporanea ai lavoratori risultati in esubero all'esito dei processi di ristrutturazione dello stabilimento. Ciò sarebbe ulteriormente dimostrato dal fatto che la chiusura della Palazzina LAF e la conseguente collocazione dei dipendenti a casa sono state percepite da costoro come condizioni deteriori e sfavorevoli.

Di più, una serie cospicua di lavoratori avrebbe, poi, rifiutato la proposta dell'azienda di un ricollocamento in altre posizioni impiegatizie, preferendo a tale soluzione la permanenza in Palazzina LAF.

Ulteriore motivo di doglianza è, poi, costituito dall'asserita mancanza di prove circa il necessario elemento soggettivo in capo ai ricorrenti. Non sarebbe, infatti, stato in alcun modo dimostrato che la Palazzina LAF fosse stata concepita ed utilizzata quale luogo di

destinazione di impiegati invisi all'azienda e quale strumento di minaccia finalizzato al perseguimento dell'obiettivo delle novazioni.

Questi sono i principali motivi di lagnanza, che sono inevitabilmente collegati al fenomeno del *mobbing* e al reato di violenza privata.

Veniamo ora alla decisione della corte.

Nella motivazione, essa inquadra subito il cuore della questione: «le principali censure mosse da tutti i ricorrenti alla sentenza impugnata si incentrano nell'asserito inquadramento delle condotte loro ascritte in un fenomeno di "*mobbing"* non punibile in sede penale, nella insussistenza, in ogni caso, nella fattispecie in esame di qualunque condotta di coartazione (indispensabile per la contestata violenza privata) e nella mancanza dei requisiti di idoneità ed univocità degli atti posti in essere»[56].

In buona sostanza, si sostiene che ai dipendenti destinati alla palazzina LAF sarebbe stata offerta la opzione di rimanere a casa con il mantenimento dello stesso livello retributivo, e che tale opzione renderebbe insussistente qualunque coartazione penalmente rilevante, quanto meno a far data dalle lettere citate.

Di più, la destinazione in Palazzina LAF avrebbe solo risposto ad un'esigenza provvisoria di carattere logistico-organizzativo.

La Suprema Corte riconosce che si tratta di questioni di merito che erano già state adeguatamente analizzate, e poi respinte, dalla Corte d'Appello di Lecce.

La Corte d'Appello aveva opportunamente inquadrato la fattispecie all'interno del c.d. *mobbing* (più precisamente *bossing*), riconoscendo che si trattasse di un fenomeno non ancora disciplinato dal diritto penale né dalla contrattazione collettiva, ma comunque già esaminato dalla giurisprudenza di merito e di legittimità. Essa riporta, infatti, che «per la sussistenza del fenomeno 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».

I giudici di seconde cure aveva già accertato che le reali intenzioni della proprietà erano quelle di estromettere i destinati alla palazzina LAF dal contesto aziendale, sicché la soluzione della novazione era stata escogitata "a denti stretti" per dissimulare il

[56] Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 31413/2006.

sottostante e intimo proposito teso esclusivamente alla drastica riduzione del personale impiegatizio con elusione della normativa prevista e delle prevedibili reazioni sindacali.

Le risultanze processuali avevano dimostrato l'insussistenza dell'asserita temporaneità e provvisorietà del collocamento in LAF in attesa di reimpiego. In realtà l'invenzione di tale palazzina era servita a liberarsi, come in una vera e propria decimazione, di un certo numero di impiegati, non più giovani e di ragguardevoli anzianità di servizio, quasi tutti "rei" di qualche mancanza nei confronti della dirigenza. La stessa corte ha, poi, chiarito con precisione cosa fosse e cosa rappresentasse la palazzina LAF per i lavoratori ivi destinati.

Vi era una totale assenza di attività lavorativa, una globale fatiscenza della struttura, in condizione di abbandono, squallore e disdoro, che la rendevano "una specie di lager".

Insomma, si era accertato che si era tentato, sia implicitamente (tramite la assoluta prolungata inerzia lavorativa in assenza di qualsiasi prospettiva), sia esplicitamente, con sistematica e fredda reiterazione della proposta di indurre i "prescelti" alla novazione del rapporto di lavoro. Gli stessi lavoratori, con il passare del tempo, si erano resi conto del fatto che la loro destinazione non era affatto temporanea, e che la stessa poteva essere rimossa solo con l'accettazione della novazione che veniva prospettata, in alcuni casi, prima dell'invio alla LAF, e in altri solo dopo un congruo periodo di "macerazione". In breve, «la destinazione alla LAF rappresentava una minaccia per l'allontanamento dal mondo reale del lavoro che comportava, e per le sue caratteristiche di anticamera del licenziamento».

La corte di merito ha poi escluso che la valenza coartatoria della palazzina LAF potesse essere vanificata dall'offerta di rimanere a casa con il mantenimento del livello retributivo. Infatti «ne derivava che tale scelta era stata prospettata soltanto quando il reato si era già integrato. D'altra parte, neppure tali lettere potevano escludere la sussistenza del reato per il periodo successivo al luglio 1998. La palazzina LAF costituiva, infatti, una minaccia non tanto e non solo di per sé (con la forzata inattività cui erano costretti i lavoratori e la fatiscenza dei luoghi destinati ad ospitarli) ma, come si è visto, in quanto anticamera del licenziamento, e cioè quale luogo nel quale veniva mostrato ai dipendenti cosa significava non lavorare e si faceva sentire il rischio incombente di una traumatica estromissione dal mondo del lavoro».

Ancora, «sotto tale profilo andava valorizzata la valenza intimidatoria dei colloqui con uno degli imputati, che settimanalmente si recava presso la palazzina LAF e

convocava uno alla volta i lavoratori, chiedendo loro se avessero accettato il declassamento e ricordando loro che quello era l'unico modo per tornare al lavoro.

In questo contesto, la possibilità di rimanere a casa aveva soltanto il significato di un ulteriore passo sulla strada della estromissione dal mondo del lavoro e la prospettazione di tale possibilità era soltanto un altro modo di ribadire la illecita alternativa tra licenziamento e demansionamento. Ed anzi, secondo la Corte di Appello, la offerta di rimanere a casa poteva essere intesa come una sorta di ulteriore e rafforzativa minaccia implicita rispetto alla destinazione alla LAF proveniente dal detentore di una superiore forza»[57].

Anche per quanto riguarda l'idoneità ed univocità degli atti posti in essere dai dirigenti della Società, la Corte d'Appello aveva già fugato ogni dubbio tramite la sua ricostruzione.

Nella sentenza, si era già spiegato come ai lavoratori fosse ben noto che la loro collocazione in LAF fosse da intendersi come provvisoria solo nel senso che sarebbe durata fino a quando non avessero accettato il declassamento proposto, e che la prospettata possibilità di restare a casa costituisse per loro il male minore.

In definitiva la Palazzina LAF, già dal momento in cui alcuni impiegati vi erano stati inviati, rappresentava una minaccia, un luogo di pressione volto ad indurli a modificare in senso peggiorativo il proprio rapporto di lavoro, poiché implicava il loro stazionamento in stato di inerzia in quei locali *sine die*, o meglio fino all'eventuale accettazione della proposta novazione (la quale era, tra l'altro, illegittima).

Di più, la corte ritiene che «anche a volere intravedere in essa un fine di illegittimo strumento per la gestione degli esuberi, questo non sarebbe mai distinto ed autonomo ma ricomprenderebbe quello specifico del reato contestato (e cioè quello di fiaccare la resistenza dei lavoratori onde far accettare la novazione)».

Insomma, il fatto che l'ideazione di tale palazzina avesse l'obiettivo di estromettere dall'ambiente lavorativo taluni lavoratori, non esclude in nessun modo che si sia integrato il reato di violenza privata ai sensi dell'art. 610 c.p.

Per quanto riguarda la censura relativa alla presunta mancanza di prova, in ordine all'elemento soggettivo in capo agli imputati, la corte argomenta brevemente.

[57] Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 31413/2006.

Essa afferma che si tratta di una doglianza del tutto generica, in quanto la sentenza di secondo grado avrebbe già fornito adeguate spiegazioni.

In particolare, erano stato attentamente ricostruiti: il modo in cui venivano scelti i dipendenti destinati alla palazzina LAF; la funzione della stessa e l'obiettivo finale delle novazioni. Inoltre, in base ad una testimonianza e ad altre risultanze processuali, doveva ritenersi accertato che tutta l'operazione era riconducibile, quale scelta aziendale, non solo al datore di lavoro ma anche a tutti coloro che, consapevoli della scelta medesima, avevano posto in essere comportamenti dotati di «efficienza causale nella produzione dell'evento poi non verificatosi».

Dunque, la responsabilità sarebbe anche dei dirigenti e delle altre figure apicali della società, che hanno contribuito a realizzare tale progetto criminoso.

Dalle risultanze, è opportuno accennare al fatto che anche il sindacato, la UIL, sia risultata danneggiata a seguito di tali condotte.

La Suprema Corte, in conclusione, non fa altro che poggiare le proprie osservazioni su quanto già rilevato dai giudici del merito di primo e secondo grado.

Le due decisioni infatti «si integrano a vicenda, confluendo in un risultato organico ed inscindibile»[58].

Così facendo, la corte perviene alla decisione di rigettare i ricorsi proposti dagli imputati, condannandoli altresì al pagamento in solido delle spese processuali. Tutti i ricorrenti, infine, vengono condannati in solido alla rifusione delle spese sostenute dalle costituite parti civili.

Da tale prima sentenza si può cogliere un aspetto cruciale.

Il fenomeno del *mobbing*, qualora in concreto presenti le caratteristiche della fattispecie di cui all'art. 610 c.p., può essere ricondotto anche a tale figura di reato.

Nel caso di specie è stata accertata dai giudici di merito, e confermata da quelli di legittimità, la presenza della c.d. "minaccia" esercitata dai superiori gerarchici nei confronti di alcuni dipendenti.

Questa risulterebbe dalle plurime condotte realizzate in danno dei dipendenti "sgraditi" alla società, tramite la previsione di essere indirizzati alla palazzina LAF, "anticamera" del licenziamento, se non avessero rinunciato alle cause nei confronti della

[58] Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 31413/2006.

stessa organizzazione, o non avessero accettato la novazione del contratto a condizioni sicuramente peggiori rispetto a quello precedente.

Viene accertato, inoltre, che tale comportamento è stato prodromico alla "costrizione" delle stesse vittime a tollerare le condizioni di lavoro, deteriori e sicuramente pregiudizievoli, alle quali erano sottoposti.

Non solo, ulteriore finalità accertata sarebbe stata quella di costringergli a compiere l'azione di accettare la novazione del contratto, come più volte ribadito dalla stessa corte.

Per concludere, è utile riportare una massima che è stata estrapolata dalla stessa decisione: «è configurabile il reato di violenza privata, consumata o tentata, a carico di datori di lavoro, i quali costringano o cerchino di costringere taluni lavoratori dipendenti ad accettare una novazione del rapporto di lavoro comportante un loro demansionamento (nella specie costituito da declassamento dalla qualifica di impiegato a quella di operaio) mediante minaccia di destinarli, altrimenti, a forzata ed umiliante inerzia in ambiente fatiscente ed emarginato dal resto del contesto aziendale, nella prospettiva di un susseguente licenziamento»[59].

La seconda sentenza che si analizza è quella della Corte d'Appello di Palermo, Sez. IV, sent. n. 66/2013.

I fatti di causa riguardano il rapporto tra il Sindaco del Comune di Trappeto e un funzionario dello stesso Comune, assoggettato alla sua autorità. Il Sindaco era stato, in primo grado, imputato per il reato di maltrattamenti di cui all'art. 572 c.p., per avere tenuto dei comportamenti definiti *mobbizzanti* dalla vittima.

Il Sindaco aveva posto in essere comportamenti e vessazioni di vario genere, che svilivano e mortificavano la dignità di persona e di lavoratrice della donna, la quale si era, poi, trovata in uno stato di sofferenza psicologica grave.

Nel caso di specie, si contestava all'imputato di avere dapprima nominato la donna referente tecnico del Comune in vari progetti di utilità sociale, poi Capo della Segreteria Particolare e, successivamente ed immotivatamente, le aveva revocato tutti gli incarichi, isolandola professionalmente. A tal fine, il Sindaco aveva iniziato a parlare male di lei in continuazione con tutto lo staff del Comune.

[59] Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 31413/2006.

Di più, aveva revisionato l'organizzazione del personale sopprimendo il servizio socio-scolastico che era prima da lei diretto; manteneva atteggiamenti denigratori e irriverenti nei suoi confronti; ordinava di non assegnarle pratiche di rilievo e interesse; adibiva il suo ufficio a magazzino e deposito di colli e scatoloni. Tutte pratiche costituenti, secondo la ricostruzione, il fenomeno *mobbing* dal 2003 in poi.

Il giudice di primo grado assolve l'imputato dal reato di cui all'art. 572 c.p.

Tale sentenza viene impugnata, tramite proposizione di appello, dal PM e dalla parte civile. Essi chiedono l'affermazione di responsabilità dell'imputato per il reato ascrittogli, e contestano le valutazioni delle prove testimoniali assunte effettuate dal giudice di prime cure.

Con motivi nuovi, la parte civile chiede la riqualificazione del fatto contestato nel reato di violenza privata di cui all'art. 610 c.p.

Analizziamo ora l'argomentazione della Corte d'Appello.

Anzitutto, essa conferma l'esclusione dell'applicabilità dell'art. 572 c.p. al caso di specie, richiamando la giurisprudenza di legittimità in materia *(v.infra par.2.4)* che si rifà ai concetti di "rapporti di natura familiare" o "para-familiare". Risulta evidente che, in tale circostanza, manchi tale carattere nel rapporto tra il Sindaco (l'imputato) e un funzionario (la parte offesa), pur sussistendo il c.d. *mobbing*.

Non sono, difatti, riscontrabili caratteri come relazioni intense e abituali; consuetudini di vita tra i soggetti; la soggezione di una parte nei confronti dell'altra; la fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia.

Di più, la corte argomenta che non si possa parlare di rapporto tra datore di lavoro e dipendente, in quanto entrambi sono dipendenti dell'ente territoriale Comune.

Dopo di che, la corte passa ad esaminare le condotte del Sindaco sotto il profilo del reato di violenza privata, ai sensi dell'art. 610 c.p.

In realtà, in tale sentenza la corte esclude che si sia configurato tale reato, in quanto sarebbero mancanti alcuni elementi chiave della fattispecie, come la violenza, la minaccia o l'elemento della costrizione.

Compiendo, successivamente, un *excursus* con riguardo al reato di abuso d'ufficio (abrogato), la corte decide per la conferma della sentenza appellata, dichiarando dunque infondati i motivi di ricorso del PM e della parte civile.

Nonostante in tale situazione la corte escluda l'applicabilità dell'art. 610 c.p. in quanto mancherebbero elementi chiave della fattispecie, il ragionamento che compie e le sue valutazioni sono preziose ai fini di tale ricerca.

Tramite suddetta argomentazione la corte conferma l'indirizzo secondo il quale, ricorrendone i presupposti, il *mobbing* può essere affrontato facendo ricorso alla fattispecie di cui all'art. 610 c.p., la violenza privata appunto.

Al contempo, devono sussistere determinate condizioni ai fini della sua applicazione. Tra queste vi sono indubbiamente la "violenza" o la "minaccia", e la "costrizione" che viene esercitata nei confronti della vittima.

Si chiude l'esame del rapporto tra *mobbing* e violenza privata analizzando una sentenza piuttosto recente, la Cass. pen., sent. n. 4567/2024.

I fatti di causa sono i seguenti: un datore di lavoro, titolare di più società, viene accusato di aver maltrattato, in numerose occasioni e anche in tempi diversi, alcune delle sue dipendenti. In particolare, egli le avrebbe sottoposte a continue vessazioni psicologiche cagionando penose condizioni di vita, lesive dell'integrità morale e del decoro delle persone offese. Lo si accusa di averle offese ed umiliate abitualmente, rivolgendosi a queste con frasi ed epiteti irripetibili, spesso davanti agli altri colleghi.

Ad una dipendente modifica poi il turno di lavoro minacciandola, qualora non avesse ottemperato, di spostare la sua postazione di lavoro nel magazzino della boutique.

Non solo, egli pone in atto ritorsioni nei confronti delle persone offese, quando le stesse non eseguono rigidamente le sue indicazioni o effettuano richieste di permessi o ferie, in particolare demansionandole oppure obbligandole a prendere giorni di ferie.

Nei confronti di un'altra dipendente, poi, l'accusa di una (inesistente) mancanza al fine di sospenderle le ferie due giorni prima dell'inizio delle stesse.

In generale, minaccia le dipendenti di licenziamento e di rendere loro impossibile la ricerca di un nuovo lavoro nel settore del "lusso", in virtù delle proprie conoscenze.

Il tribunale di primo grado aveva riqualificato la condotta dell'imputato da maltrattamenti (art. 572 c.p.) ad atti persecutòri (art. 612-*bis* c.p.), e lo aveva condannato con riferimento a quest'ultima fattispecie.

A sua volta, la Corte d'Appello di Roma riforma tale sentenza riqualificando nuovamente il fatto e facendolo rientrare nella fattispecie di cui all'art. 610 c.p., cioè nel reato di violenza privata, riducendo contestualmente la pena.

Con il ricorso in cassazione, l'imputato lamenta la violazione dell'art. 610 c.p. e il vizio di motivazione, in quanto «il delitto di violenza privata è del tutto eterogeneo rispetto ai delitti di maltrattamenti e di atti persecutòri, e peraltro richiede un evento ulteriore rispetto alla condotta violenta e minatoria, che erroneamente la Corte di Appello ha individuato nella costrizione a tollerare un ambiente lavorativo ostile, riproduttivo del medesimo *pati* della condotta».

La Suprema Corte premette che «la corte ha operato la riqualificazione della condotta in quella prevista dall'art. 610 c.p. che, anche rispetto alla originaria contestazione di maltrattamenti in famiglia, viene ad essere con la stessa compatibile e contenuta nella originaria descrizione della condotta»[60].

La Cassazione si basa su di un principio avallato dalla Sez.V[61], che poggia su di un insegnamento delle stesse Sezioni Unite, cioè il fatto che «l'elemento oggettivo del reato di cui all'art. 610 c.p., è costituito da una violenza o da una minaccia che abbiano l'effetto di costringere taluno a fare, tollerare, od omettere una determinata cosa; la condotta violenta o minacciosa deve atteggiarsi alla stregua di mezzo destinato a realizzare un evento ulteriore: vale a dire la costrizione della vittima [...]; deve dunque trattarsi di qualcosa di diverso dal fatto in cui si esprime la violenza, sicché la coincidenza tra violenza – e, può aggiungersi, minaccia – ed evento di costrizione a tollerare rende tecnicamente impossibile la configurabilità del delitto di cui all'art. 610 c.p.»[62]. Di qui l'evento del reato, nell'ipotesi di ricorso alla violenza, non può coincidere con il mero attentato all'integrità fisica della vittima o anche solo con la compressione della sua libertà di movimento conseguente e connaturata all'aggressione fisica.

A questo punto, la questione alla quale si deve dare risposta, nel caso di specie, è se le vittime siano o meno state costrette a tollerare e subire qualcosa di diverso dalla stessa violenza o minaccia realizzata nei loro confronti.

La corte conferma l'interpretazione che aveva già dato il giudice di merito di secondo grado, il quale aveva individuato «la coartazione psicologica come azione adeguata a indurre le persone offese a tollerare atteggiamenti [...] nonché a scoraggiarle, anche mediante la messa in atto di meccanismi ritorsivi, dall'intraprendere qualsivoglia tipo di iniziativa in grado di contrastare la sua condotta».

[60] Cass. pen., sent. n. 4567/2024.
[61] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 47575/2016.
[62] Cass., SS. UU., sent. n. 2437/2008.

Ragionamento giuridico sottilissimo, che aveva già portato la stessa Corte d'Appello ad individuare quel *quid pluris* nel caso di specie. Oltre la minaccia e la violenza in sé, l'elemento ulteriore sarebbe quel condizionamento pro-futuro delle azioni delle persone offese, soggiogandole così da costringerle ad una condotta meramente omissiva, funzionale all'esercizio del controllo sulla libertà psichica delle vittime e ad evitare qualsivoglia elemento di contrasto all'imposizione della volontà dell'imputato. La cassazione conferma tale impostazione.

Così, il ricorso dell'imputato viene rigettato ed egli viene condannato alla rifusione delle spese processuali.

Tale sentenza risulta essere cruciale in merito al rapporto tra *mobbing* e violenza privata. Occorre rammentare che è molto recente, ed in effetti conferma la possibilità di sussumere il *mobbing* all'interno dell'art. 610 c.p.

Ciò che si richiede, ai fini della configurabilità di tale reato, è la sussistenza di quel c.d. *quid pluris*, oltre alla violenza e alla minaccia, che la vittima sarebbe costretta a sopportare e a subire. Una volta che la ricerca di tale elemento dovesse avere esito positivo, allora non ci sarebbero ragioni per escludere il ricorso a tale fattispecie di reato.

2.3 Gli atti persecutòri (art. 612-bis c.p.)

Uno dei reati ai quali il *mobbing* viene più comunemente ricondotto è il c.d. *stalking*, o "atti persecutòri", ai sensi dell'art. 612-*bis* c.p.

La prima sentenza che si prende in analisi è la Cass., sent. n. 31273/2020.

Il Tribunale di Torino, nel 2020, aveva disposto per l'imputato la misura cautelare degli arresti domiciliari per il reato di cui all'art. 612-*bis* c.p. Tale decisione derivava dalle asserite plurime condotte persecutorie, realizzate dall'imputato in qualità di amministratore delegato della società EIS Strategy srl, in danno di un dipendente della stessa, che era peraltro responsabile dell'Ufficio Risorse Umane.

A questo punto, l'indagato ha proposto ricorso per cassazione nei confronti dell'ordinanza del tribunale del riesame, adducendo quattro motivi di doglianza.

Tra le varie ragioni a fondamento di tale impugnazione, vale la pena affrontarne alcune in riferimento alla questione centrale di tale ricerca.

Egli ritiene, innanzitutto, che il tribunale abbia "confuso", o meglio sovrapposto, il *mobbing* con lo *stalking* occupazionale. Questo perché, secondo la sua ricostruzione, la

contestata condotta non si esplicava nella vita privata della persona offesa, anzi era ben circoscritta nell'alveo del rapporto di lavoro.

In secondo luogo, egli sostiene che non sussistano tutti gli elementi costitutivi del reato di atti persecutòri, asserendo che i giudici abbiano compiuto una valutazione faziosa del quadro probatorio nel suo insieme.

Tuttavia, tali doglianze non colgono nel segno; anzi, danno l'occasione alla corte di compiere un'interessante ricostruzione con riferimento al rapporto tra i reati di *stalking* e di *mobbing*.

Dopo aver compiuto un sintetico richiamo agli approdi giuslavoristici, esaminati nel capitolo precedente, la corte si occupa della rilevanza penale del fenomeno *mobbing*. Essa lo definisce come una «mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro»[63].

Inizialmente, la corte afferma il rapporto tra *mobbing* e art. 572 c.p. *(v.infra par. 2.4)*, sostenendo che «le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia, qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare [...]»[64].

Dopo essersi riferita ai maltrattamenti, e all'abuso dei mezzi di correzione o disciplina di cui all'art. 571 c.p., essa compie una riflessione ulteriore.

Infatti, la corte si sposta abilmente sul piano degli atti persecutòri, ritenendo che «siffatta visione, tutta incentrata sulla tutela dell'integrità psico-fisica della vittima [...], e non esclude – ma, anzi, conferma – la riconducibilità dei fatti vessatori alla norma incriminatrice di cui all'art. 612-*bis* c.p., ove ricorrano gli elementi costitutivi di siffatta fattispecie e, in particolare, la causazione di uno degli eventi ivi declinati»[65].

Essa poi continua, argomentando che «il delitto di atti persecutori – che ha natura di reato abituale e di danno - è integrato nella necessaria reiterazione dei comportamenti descritti dalla norma incriminatrice e dal loro effettivo inserimento nella sequenza causale che porta alla determinazione dell'evento, che deve essere il risultato della condotta persecutoria nel suo complesso, sicché ciò che rileva è la identificabilità di questi quali

[63] Cass., sent. n. 31273/2020.
[64] Cass., sent. n. 31273/2020.
[65] Cass., sent. n. 31273/2020.

segmenti di una condotta unitaria, causalmente orientata alla produzione di uno degli eventi, alternativamente previsti dalla norma incriminatrice, che condividono il medesimo ruolo essenziale, rappresentato dallo stato di prostrazione psicologica della vittima delle condotte persecutorie»[66].

In altre parole, la corte non esclude che si possa rientrare nell'ambito dell'art. 612-*bis* c.p., qualora dalla condotta di *mobbing* derivi, causalmente, uno dei tre eventi previsti alternativamente dalla norma stessa.

Ulteriore precisazione della corte concerne l'"ambito spaziale" di applicazione della norma. Essa, al contrario di quanto contestato nel caso di specie dallo stesso imputato, sottolinea infatti che «è siffatto nucleo essenziale a qualificare giuridicamente la condotta che può, invero, esplicarsi con modalità atipica, in qualsivoglia ambito della vita, purché sia idonea a ledere il bene interesse tutelato, e dunque la libertà morale della persona offesa, all'esito della necessaria verifica causale»[67].

In altri termini, il contesto entro il quale la condotta persecutoria viene realizzata è del tutto irrilevante, qualora essa abbia comportato un *vulnus* alla libera autodeterminazione della persona offesa, determinando uno degli eventi previsti dall'art. 612-*bis* c.p.

Di più, la corte conferma «del tutto infondato il rilievo volto a ritagliare una sorta di "zona franca" dalla ravvisabilità dello *stalking* in ambito lavorativo, che ignora *in toto* la verifica causale e la natura di danno della fattispecie e che, peraltro, prospetta una visione atomistica della libertà morale, oggetto di tutela, limitandola nei diversi settori della vita in cui si esplica la personalità individuale»[68].

Molto coerentemente, con tale elaborazione la corte vuole evitare un'aprioristica esclusione dell'applicazione del reato di *stalking* in determinati ambiti della vita sociale.

Ciò che rileva, ai fini della sua applicazione, non è l'ambito in cui le condotte si verificano, ma la loro natura e causalità rispetto alla realizzazione degli eventi che la stessa fattispecie prevede. Se tale verifica dovesse risultare positiva, non ci sarebbe alcuna ragione per non applicare tale norma.

Un'altra sentenza[69], piuttosto recente, affronta il tema del *mobbing* orizzontale (tra colleghi di pari livello) e della sua connessione con lo *stalking*.

---

[66] Cass., sent. n. 31273/2020.
[67] Cass., sent. n. 31273/2020.
[68] Cass., sent. n. 31273/2020.
[69] Cass. pen., sent. n. 25533/2023.

Si ritiene utile analizzarla dato che, oltre al rapporto tra le due fattispecie oggetto di questo paragrafo, si ha un riscontro concreto di una tipologia di *mobbing* – quello c.d. "orizzontale" – che raramente si individua in casi giurisprudenziali.

Con sentenza del 2022, la Corte d'Appello di Reggio Calabria ha dichiarato di non doversi procedere per intervenuta prescrizione dei reati contestati all'imputato, tra cui quelli di *stalking* e diffamazione, riformando parzialmente la sentenza di primo grado.

Al contrario, viene confermata la sua condanna ai soli effetti civili.

Avverso tale sentenza propone ricorso soltanto l'imputato, tramite il difensore di fiducia. Con ben otto motivi di doglianza, egli mira ad ottenere un'assoluzione nel merito.

I fatti di causa riguardano il rapporto tra due colleghi di lavoro, i quali avevano anche instaurato un rapporto di confidenza e fiducia tra loro. La vittima, in breve, era stata posta al centro di una campagna persecutoria da parte dell'imputato, suo collega di lavoro nonché coinquilino, condotta tramite l'invio di e-mail dal contenuto diffamatorio a colleghi degli uffici regionali presso cui lavorava. Tutto ciò, mediante l'utilizzo di un account che si può definire "*fake*", con il quale egli si fingeva la vittima stessa.

Per ciò che concerne il reato di diffamazione, l'imputato sottolinea che le prove della sua colpevolezza sono insicure e incerte. Egli sostiene che i dati di prova messi insieme dalle due sentenze di merito sono insufficienti, e che in nessuno dei supporti informatici a lui sequestrati sono state trovate le mail incriminate o le pagine Word allegate a queste o le foto della vittima inviate a terzi.

Di più, egli bolla come mere congetture le valutazioni compiute dal primo giudice, circa la possibilità che potesse aver cancellato le tracce informatiche dei reati. Sul punto anche il consulente della difesa, tramite le proprie attività, era giunto a ritenere infondata una tale possibilità.

Il quarto motivo di doglianza è quello che più interessa tale ricerca.

Con questo, l'imputato denuncia violazione di legge e vizio di motivazione con riferimento alla sua condanna – agli effetti civili – per il delitto di atti persecutòri di cui all'art. 612-*bis* c.p.

Egli contesta la sussistenza del reato, asserendo la mancanza dell'elemento oggettivo dello stesso. Egli sostiene la mancanza di qualsiasi tipicità fenomenica del delitto (ad es. pedinamenti, appostamenti, minacce, messaggi e telefonate reiterate).

A suo dire, si sarebbero superficialmente sommate le poche condotte relative alla tentata sostituzione di persona e alla diffamazione, concludendo per l'esistenza dello

stalking. Dunque, mancherebbe totalmente quel carattere di ripetizione e vessazione che caratterizza il reato, e soprattutto non si sarebbe data alcuna prova in ordine all'elemento soggettivo, il dolo generico, richiesto dalla norma.

Incidentalmente, inoltre, l'imputato contesta la valenza delle dichiarazioni della persona offesa quanto al danno psicologico grave subìto dai reati, mancando elementi di riscontro alle sue asserzioni sul disagio e sull'alterazione delle abitudini di vita.

La Suprema Corte dichiara il ricorso complessivamente infondato.

Per quanto riguarda la lagnanza relativa alla mancanza di prove, e alla richiesta di una nuova istruttoria, essa si sostanzia in una inammissibile richiesta di un nuovo esame nel merito di elementi indiziari gravi, precisi e concordanti tra loro.

Essi conducono ad individuare l'imputato come colui che, condividendo con la vittima un'amicizia di lunga data e convivendo con la stessa, ha improvvisamente ed inspiegabilmente cominciato ad assumere comportamenti distonici nei suoi confronti. Tra questi, risalta la creazione di un "account Facebook" falso, contattando il suo ex fidanzato e diffamandola tra i colleghi. A questo proposito, confermano tali avvenimenti sia l'escussione di un testimone ritenuto attendibile e credibile, che la prova documentale costituita dalle conversazioni Facebook tra il teste chiave e l'imputato.

Quanto alla configurabilità dei reati, nonostante essi fossero prescritti, la corte coglie l'occasione per operare un confronto multilivello sui temi proposti. Anche in questo caso, le censure si mostrano ancora una volta reiterative e del tutto fuori fuoco.

Con riguardo al delitto di *stalking*, la corte rammenta che «integra il delitto di atti persecutòri la condotta di creazione di profili "social" e "account internet", falsamente riconducibili alla vittima, i contenuti dei quali si rivelino in grado di rappresentare quelle molestie reiterate nei suoi confronti [...], ovviamente se accompagnate, dal punto di vista soggettivo, dal dolo generico costituito dalla consapevolezza dell'idoneità del proprio comportamento abituale a produrre uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice»[70].

La corte argomenta che, nel caso di specie, tale consapevolezza emerge chiaramente dalla ricostruzione dell'accaduto, dalla sua dimensione temporale e dalle conseguenze gravi determinate sulla vittima tramite la campagna persecutoria.

[70] Cass. pen., sent. n. 25533/2023.

Essa è stata costretta a mutare sensibilmente le proprie abitudini di vita, chiudendosi in una sorta di depressione con allontanamento dal contesto sociale consueto, ha riportato gravi conseguenze psicologiche accertate da documentazione medica causate dall'ansia e dal timore derivanti dalle azioni dell'imputato.

La Corte d'Appello aveva rilevato vari aspetti. Tra questi: la progressiva perdita di capacità sociale e di frequentazioni; le gravissime conseguenze in ambito lavorativo, dal quale si è assentata per lunghissimo tempo rischiando il licenziamento.

Insomma, «si è accertato, con adeguata documentazione medica, che la vittima ha subìto gravi traumi psichici, mai superati del tutto, tanto che, anzi, essi si sono trasformati da patologia psicologica da stress in conclamata malattia psichiatrica»[71].

A questo punto, si può agevolmente concludere che tali effetti integrino almeno uno degli gli eventi previsti alternativamente dalla fattispecie di *stalking*.

Per quanto concerne la direzione delle condotte persecutorie, non direttamente rivolte alla persona offesa ma con destinatari terzi soggetti, la corte ribadisce un principio già affermato per il quale «in tema di atti persecutòri, l'evento, consistente nell'alterazione delle abitudini di vita o nel grave stato di ansia o paura indotto nella persona offesa, deve essere il risultato della condotta illecita valutata nel suo complesso, nell'ambito della quale possono assumere rilievo anche comportamenti solo indirettamente rivolti contro quest'ultima[72], unitariamente inseriti nell'unica condotta persecutoria».

Nel caso specifico, l'imputato ha comunicato con numerosissimi utenti Facebook, fingendosi la persona offesa, scegliendo per il profilo proprio un'immagine della vittima in costume da bagno e postando link e commenti di carattere erotico.

Egli ha, inoltre, contattato l'ex fidanzato della vittima e via e-mail i colleghi di lei, ancora con contenuti lesivi della sua reputazione e a fondo scabroso ed erotico.

La corte, in merito a tali condotte, non ha dubbi che l'unica vittima sia proprio la donna, unico reale bersaglio della campagna persecutoria. Dunque, non vi è dubbio che le molestie reiterate, generatrici d'ansia e di timori gravi, siano indirizzate soltanto a lei.

Infine, è certamente configurata la tipicità del delitto di atti persecutòri, che, come noto «può essere ritenuto integrato anche in presenza di due sole condotte, pur se commesse in un breve arco di tempo, idonee a costituire la "reiterazione" richiesta dalla

[71] Cass. pen., sent. n. 25533/2023.
[72] Cass. pen., Sez.VI, sent. n. 8050/2021; nello stesso senso Cass. pen., Sez.V, sent. n. 25248/2022.

norma incriminatrice, non essendo invece necessario che gli atti persecutòri si manifestino in una prolungata sequenza temporale»[73].

Anche tale sentenza mostra come i giudici riconducano ipotesi di *mobbing* nell'alveo degli atti persecutòri. In particolare, i giudici si sono qui soffermati su un'ipotesi di condotte per così dire "inusuali", attuate solo indirettamente in pregiudizio della vittima. Di più, si dà attuazione al principio che interpreta in modo piuttosto preciso e analitico il requisito della "reiterazione", oltre a soffermarsi sulle conseguenze – eventi richiesti dalla disposizione del Codice penale.

Ultima sentenza che, cronologicamente, si occupa del fenomeno del *mobbing* in connessione con lo *stalking* è una recente pronuncia dei giudici di legittimità[74].

Con ordinanza del 29/02/2024, il tribunale del riesame di Torino, in parziale riforma dell'ordinanza emessa dal GIP presso il Tribunale di Torino in data 30 gennaio 2024, annulla la misura disposta dal GIP in riferimento ai reati di violenza sessuale aggravata e di atti persecutori. Esso li riqualifica in violazione dell'art. 660 c.p. (molestia o disturbo alle persone), salvo alcuni episodi contestatigli, valutati come violenza sessuale. Di più, sostituisce la misura degli arresti domiciliari con il regime cautelare cumulativo rappresentato dal divieto di dimora nel territorio della regione Piemonte e dalla misura interdittiva del divieto di esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche e imprese per la durata di dodici mesi.

Contro tale ordinanza propongono ricorso sia Il PM che l'indagato.

I fatti di causa riguardano i rapporti tra un medico, direttore della Scuola di specializzazione in medicina legale di Torino e docente universitario, e le specializzande di sesso femminile.

Nel caso di specie il professore, definito "espansivo" a causa delle sue origini meridionali, teneva spesso comportamenti fastidiosi e ammiccanti nei confronti delle specializzande. Tra questi, egli era solito toccare le studentesse in zone anche erogene del corpo; massaggiare le loro spalle; farle i grattini; cingere il loro collo o la vita; accompagnando spesso tali azioni con commenti, battute, telefonate, conversazioni, espressioni anche provocatorie a sfondo sessuale anche di fronte a terzi, atti di molestia e di corteggiamento. Tutto ciò, nonostante sapesse di non essere ricambiato, e del tutto incurante del fatto di risultare sgradito.

---

[73] Cass. pen., Sez.V, sent. n. 33842/2018.
[74] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.

Di più, sembra che lo stesso minacciasse le specializzande di perdere il posto di lavoro, frustrando gravemente i loro progetti per il futuro nell'ambiente medico in generale, nel caso in cui lo avessero denunciato.

Nel suo ricorso, il PM valuta alcune circostanze: si tratta di un contesto accademico e non certo amicale, in cui le condotte sono state perpetrate, nel quale l'indagato si trovava in una posizione di superiorità gerarchica ed era in grado di influenzare la vita lavorativa delle specializzande; contesto nel quale manca totalmente un rapporto biunivoco di confidenza, asserito invece dall'imputato; non sono da sottovalutare le reazioni delle persone offese, e l'impatto emotivo che le stesse hanno subìto; spesso l'atto è stato posto in essere in modo "insidioso" e rapido; per ultimo, il fatto che le condotte sono spesso poste in essere di fronte a medici strutturati e specializzandi maschi, a testimonianza della finalità di umiliazione delle stesse.

Di più, il PM lamenta che il tribunale del riesame avrebbe erroneamente escluso la sussistenza del reato di *stalking* di cui all'art. 612-*bis* c.p., sostenendo che le condotte non fossero "sistematicamente e preordinatamente persecutorie", né fossero in grado di alterare le abitudini di vita delle persone offese. Il tribunale del riesame non avrebbe considerato talune circostanze, come ad esempio il fatto che le specializzande si erano trovate a dover adottare notevoli cautele. Tra queste, camminare sempre dietro il professore; non entrare mai da sole nelle stanze ove si trovava lui; evitare qualsiasi occasione conviviale, e soprattutto non indossare mai abiti "particolarmente succinti". Non solo, non era poi stato considerato che una delle vittime, a seguito di tale situazione per lei insostenibile, aveva iniziato ad assumere Xanax per combattere quello stato d'ansia.

Dal canto suo, anche l'imputato impugna tale ordinanza.

In ordine al reato di cui all'art. 612-*bis* c.p. (atti persecutori), egli si oppone anzitutto all'affermata esistenza di un «clima di forte conflittualità interno alla Scuola e all'Università, con l'emergere quasi di vere e proprie fazioni pro e contro di lui», contestando in particolare le fonti dichiarative escusse. In secondo luogo, egli compie un peculiare ragionamento in ordine al rapporto tra *mobbing* e *stalking*.

Dopo aver escluso categoricamente che, a seguito della sua condotta, si fosse verificato alcuno degli eventi tipici previsti dalla fattispecie penale, passa ad una ricostruzione, evidentemente faziosa, della connessione tra *mobbing* e *stalking*.

Difatti, egli sostiene che «il delitto di *stalking* commesso in ambito occupazionale non si risolve nell'accertamento di una situazione di c.d. *mobbing* lavorativo. La rilevanza penale della condotta di *mobbing* lavorativo si ravvisa ove nella specie siano integrati gli elementi costitutivi della fattispecie di maltrattamenti ovvero di *stalking*. In quest'ultimo caso, la differenza tra *mobbing* e *stalking* lavorativo si apprezza proprio per la presenza, in questo secondo caso, di uno dei tre eventi contemplati dalla norma penale».

Dunque, come si può cogliere da tali statuizioni, l'imputato tenta di discolparsi sceverando e tenendo ben distinte le due ipotesi, che però, come già detto più volte, molto spesso possono coincidere. In altre parole, le ipotesi di *mobbing* possono, pacificamente, rientrare nell'alveo dello *stalking*, qualora si dovesse dar prova di tale reato. Inoltre, egli ritiene mancante, almeno in alcuni casi, la prova della reiterazione delle sue condotte.

Vediamo ora la ricostruzione, e la decisione, della Suprema Corte.

Per prima cosa, la corte dichiara fondato il ricorso del Procuratore della Repubblica.

Per quanto riguarda la violenza sessuale, la corte riconosce che il tribunale ha reso una motivazione piuttosto lacunosa, laddove ha sostenuto che «molti dei comportamenti contestati all'imputato erano in realtà ascrivibili alla sua origine geografica (meridionale) e alla sua indole espansiva e naturalmente portata alla confidenza e a gesti affettuosi volti ad esprimere incoraggiamento e stima per il lavoro e la formazione in essere».

Il PM ha ragionevolmente sostenuto che il tribunale ha compiuto una valutazione di carattere generale senza analizzare le singole condotte; inoltre, egli ricorda che la nozione di "atto sessuale" è radicata su elementi oggettivi, e non anche su elementi marcatamente soggettivi quali quelli evidenziati dal provvedimento impugnato.

Di più, la corte richiama il consolidato orientamento secondo cui «essendo il reato in esame posto a presidio della libertà personale dell'individuo, che deve poter compiere o ricevere atti sessuali in assoluta autonomia e nella pienezza dei propri poteri di scelta contro ogni possibile condizionamento, fisico o morale, e contro ogni non consentita e non voluta intrusione nella propria sfera intima, tale configurazione si riflette necessariamente sulla natura dell'atto in cui si estrinseca la condotta materiale dell'agente, avuto riguardo alla sua ambivalenza che, al di là dell'intendimento perseguito dal suo autore, ricade comunque sulla vittima»; infine «conclusivamente, per decifrare il significato di "atto sessuale" è necessario fare riferimento sia ad un criterio oggettivistico-anatomico (parti del corpo attinte) e sia ad un criterio oggettivistico-contestuale, che

tenga conto cioè del "contesto di azione", in maniera che dalle modalità della condotta nel suo complesso e da altri elementi significativi si accerti se vi sia stata o meno una indebita compromissione della libera determinazione della sfera sessuale altrui»[75].

La corte conclude, opportunamente, sostenendo che «ciò premesso, nel caso in esame, la inusuale condotta dell'imputato che si è lasciato andare, ripetutamente e con diversi soggetti, a toccamenti, baci e gesti posti in essere in un contesto (quello formativo/accademico) che non giustificava alcuna effusione di quel tipo, non poteva essere certamente giustificata o ridotta a meri gesti "inopportuni" in considerazione di elementi squisitamente soggettivi, quali il carattere estroverso o la provenienza geografica dell'indagato»[76].

Per quanto attiene, più strettamente, alla connessione tra violenza sessuale e *stalking* in ambito lavorativo (o *mobbing*), la corte rende una valida argomentazione.

Essa parte dal presupposto che «sotto il profilo penalistico, dette molestie sessuali possono concretizzare il reato di molestie di cui all'art. 660 c.p., ovvero di atti persecutori (o *stalking*) di cui all'art. 612-*bis* c.p.»[77]. Il criterio distintivo, per la configurazione dei due reati, non attiene tanto alla condotta dell'agente, che in ipotesi potrebbe anche essere la medesima, quanto alle conseguenze della condotta stessa.
Insomma, si configurerebbe il reato di *stalking* qualora, a seguito di tale condotta, si verificasse uno dei tre eventi previsti dalla norma, mentre nei casi in cui le molestie si dovessero limitare ad infastidire la vittima si rientrerebbe nel reato di cui all'art. 660 c.p.

La corte, in definitiva, conferma la sussistenza del reato di cui all'art. 612-*bis* c.p.

In proposito, essa argomenta che «devono pertanto ritenersi verificate non soltanto le condotte, consapevoli e reiterate, previste dal reato contestato, ma anche l'evento degli atti persecutori, essendo innegabile che le persone offese, a causa dei comportamenti dell'imputato e delle conseguenti ripercussioni psicologiche, avessero modificato le abitudini di vita, come non entrare più da sole nel suo ufficio, preferendo farsi accompagnare dai colleghi di sesso maschile, evitare il più possibile di intrattenersi in ospedale fino a tarda ora con lui, proprio per non esporsi a condotte simili, e porre attenzione all'abbigliamento, in modo da non dare adito ai commenti sgraditi.

[75] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.
[76] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.
[77] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.

Una delle vittime ha anche riferito di avere saputo che alcune specializzande, oppresse dagli atteggiamenti dell'imputato, avevano iniziato ad assumere lo Xanax per la paura di dover restare da sole in compagnia del Prof. Al contempo, le specializzande, si erano viste costrette a recidere il rapporto confidenziale instaurato con i propri tutor, ossia i medici strutturati della Scuola, non fidandosi più di loro, considerandoli "alleati" del professore, posto che invece di redarguirlo o anche soltanto dissociarsi da quei comportamenti, nella migliore delle ipotesi restavano del tutto indifferenti e nella peggiore lo appoggiavano, ridendo e scherzando con lui come se tutto questo, in un ambito formativo, fosse normale. Allo stesso modo, le persone offese non ritenevano di poter trovare appoggio nelle figure istituzionali in posizione sovraordinata all'imputato e perciò in grado di intervenire efficacemente.

Il profondo senso di oppressione e di imbarazzo emerso anche nel corso delle s.i.t. costituisce ennesima conferma della natura persecutoria delle condotte poste in essere dall'indagato, mentre quanto accaduto agli specializzandi "dissidenti" restituisce la misura di quello che, davvero, il Professore poteva arrivare a fare a coloro che osavano osteggiarlo o contraddirlo»[78].

La corte conferma, dunque, la verificazione di almeno uno dei tre eventi previsti dalla norma stessa. Risulta chiaro che le studentesse, impaurite e impotenti di fronte a tali atteggiamenti, si sono trovate costrette a modificare le proprie abitudini di vita per "sfuggire" alle condotte del Professore.

A questo punto, la corte dispone l'annullamento con rinvio al tribunale del riesame, ai fini di una nuova valutazione che consideri tali circostanze.

Al contrario, il ricorso dell'imputato viene dichiarato complessivamente infondato. Per quanto riguarda il c.d. *stalking* lavorativo, la corte richiama in proposito il principio contenuto nella sentenza del 2020[79] sopra analizzata.

Essa sostiene, infatti, che «la giurisprudenza di questa corte [...], che il Collegio condivide e ribadisce, ritiene che sussista il reato di atti persecutori in caso di *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

[78] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.
[79] Cass., sent. n. 31273/2020.

libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-*bis* c.p.»[80].

La corte prosegue sostenendo che le due ordinanze, complessivamente e unitariamente considerate, danno sufficiente conto della sussistenza di uno degli eventi tipici del delitto di cui all'art. 612-*bis* c.p., frutto di una condotta dell'imputato posta sistematicamente in essere nei confronti degli specializzandi "dissidenti" con finalità sia ritorsive che difensive, ferma restando la necessità che, nello sviluppo del procedimento, tale aspetto costituisca oggetto di individualizzata e precisa dimostrazione. Infatti, sono presenti numerose dichiarazioni di specializzandi che sarebbero stati *mobbizzati*, a causa della loro opposizione o diffidenza nei confronti del professore. La corte riporta che «sussistono convergenti dichiarazioni di numerosi specializzandi circa reiterate condotte vessatorie da parte dell'imputato, concretizzatesi in un comportamento ostile ed emarginatolo nei confronti di coloro che egli riteneva essere "contro" di lui, convinzione scaturente dall'avere detti specializzandi formulato rilievi critici, sia per iscritto, nei questionari anonimi, sia oralmente, avanzando richiesta di ampliare la loro rete formativa (posto che la Scuola non era in grado di garantire gli standard minimi professionali), sia rifiutandosi di portare a termine da soli attività che non potevano svolgere senza tutoraggio (come la certificazione di morte encefalica)»[81].

Insomma, tali fonti probatorie dimostrerebbero le condotte con finalità *mobbizzante* del professore, qualora egli si fosse reso conto che taluno non condivideva il suo modo di fare o il *modus operandi* della Scuola di formazione.

Secondo l'imputato, si ricorda, sarebbe mancata la realizzazione di uno degli eventi previsti dall'art. 612-*bis* c.p., giustificando così la sua difesa rispetto allo *stalking*.

Tuttavia, la corte è di contrario avviso e opera tale ricostruzione: «è caratterizzante l'azione di preordinata e sistematica marginalizzazione, il porre la vittima in una situazione di obiettiva impossibilità o grave difficoltà a proseguire la sua attività lavorativa/formativa (si vedano le qui riferite esclusioni dall'accesso alla Scuola, alla postazione lavorativa, etc.) e di prostrazione psicologica (vieppiù marcata in questo caso, peraltro, dove le vittime sono specializzandi che devono formarsi e il cui futuro occupazionale è *in fieri*. Situazione che è tale, dunque, da "costringere" la persona offesa

[80] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.
[81] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.

a cercare e intraprendere nuove strade, come di fatto in molti casi è qui avvenuto»[82]. Insomma, la corte riconosce che il professore era solito "escludere" dal percorso formativo e professionale chiunque risultasse in contrasto con lui.

La prova della verificazione di uno degli eventi previsti dalla norma, la c.d. alterazione delle abitudini di vita, si ha proprio in tali casi, ove gli studenti e le studentesse "dissidenti" si trovavano a dover intraprendere percorsi formativi e professionali diversi. Anche la spiegazione, secondo la quale tali comportamenti da parte degli studenti sarebbe stata causa, e non conseguenza, di detti comportamenti da parte del professore, risulta essere del tutto priva di fondamento.

A tal proposito, la corte rileva che «l'ordinanza precisa, quanto alla condotta di *stalking* e all'evento del reato, che le iniziative assunte dall'indagato contro i "dissidenti" consistevano in rimproveri verbali più o meno accesi, inviti a cambiare Scuola, fino ad arrivare alle aperte minacce e alla totale estromissione dalle attività accademiche e ospedaliere»[83].

Di più, dagli atti risulta che i comportamenti minacciosi dell'imputato erano continuati anche a seguito della nomina di un nuovo direttore della Scuola (che aveva autorizzato gli studenti a svolgere tirocini extra rete), nonché dopo la conoscenza dell'apertura del procedimento penale a suo carico.

Peraltro, il nuovo Direttore della Scuola, escusso a sommarie informazioni testimoniali, dichiara che «tutte erano apparse, al loro arrivo, profondamente preoccupate e traumatizzate per quanto era accaduto all'interno della Scuola; una delle studentesse, addirittura, presentava i connotati tipici del disturbo reattivo, mentre le altre quattro pativano le conseguenze dell'estromissione dalla Scuola, nel senso che nonostante avessero vinto, da oltre un mese, il concorso per l'assunzione all'ASI, secondo il ed. "Decreto Calabria", l'Università, per una sorta di "ostracismo", non concedeva il nulla osta all'assunzione, adducendo una serie di ragioni pacificamente immotivate, determinando così una situazione di stallo del tutto ingiustificata e tale da comportare anche un aggravio economico nei confronti delle dottoresse».

La corte ricava, poi, l'elemento soggettivo richiesto dalla norma, vale a dire il dolo generico per il quale sono sufficienti la coscienza e la volontà di attuare tali condotte, da un'intercettazione ambientale che riporta un dialogo tra l'imputato e la moglie.

---

[82] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.
[83] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.

In detta circostanza, egli "confessa" la strategia ritorsiva attuata nei confronti degli specializzandi.

Infine, la corte conferma il collegamento tra il *mobbing* e il falso in atto pubblico. Essa sostiene che «risulta evidente la connessione con il reato di falso in atto pubblico contestato al capo A), posto che le persecuzioni e il *mobbing* ha avuto causa e ragione nella "ribellione" degli specializzandi che avevano ravvisato e segnalato di non svolgere le attività formative previste per legge e falsamente indicate dall'imputato nella Banca Dati, così portando al decreto di accreditamento soltanto provvisorio da parte del Ministero. Tale connessione con il reato di cui al capo A) comporta, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 612-*bis* c.p., la procedibilità d'ufficio»[84]. In tal modo, la corte si difende e giustifica anche l'intervento realizzato *ex officio*.

Come già accennato, la corte accoglie il ricorso del PM annullando parte dell'ordinanza, e rigetta invece il ricorso dell'imputato condannandolo altresì al pagamento delle spese processuali.

2.4 I maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.) e le condotte autonomamente punibili

Ultima ipotesi che si analizza riguarda il collegamento tra il *mobbing* e i c.d. maltrattamenti contro familiari e conviventi, ai sensi dell'art. 572 c.p.

La prima sentenza a cui si fa riferimento è la Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33624/2007.

La controversia riguarda il rapporto, litigioso e caratterizzato da attriti durati a lungo, tra una professoressa di sostegno dell'Istituto d'arte di San Leucio ed il preside della scuola stessa. Tale annosa *querelle* era prima sfociata in un contenzioso amministrativo, per poi passare in sede penale con l'accusa di lesioni personali volontarie gravi. Ciò che la professoressa lamentava, infatti, era un asserito indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica, derivante da condotte riconducibili appunto al c.d. *mobbing*.

Il giudice dell'udienza preliminare (GUP) aveva emesso sentenza di non luogo a procedere, contro la quale ricorrono sia il PM che la Parte Civile, lamentando entrambi sia l'erronea applicazione della legge penale sia la carenza di motivazione.

In tale sede, la corte non perde l'occasione di dare una definizione alla condotta di *mobbing*, che evidentemente invoca nel caso di specie.

[84] Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.

Essa precisa che «con la nozione 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»; ancora, essa specifica che «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 ostilità del soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro»; infine «essa 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[...]»[85].

Oltre a questa operazione definitoria, per la quale la cassazione si rifà anche a definizioni care alla giurisprudenza civilistica, la stessa corte richiama poi l'applicabilità, in proposito, dell'art. 572 c.p.

Avallando quello che era già stato l'approdo della stessa corte, essa afferma che «la figura di reato maggiormente prossima ai connotati caratterizzanti il c.d. *mobbing* è quella descritta dall'art. 572 c.p., commessa da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione [...]»[86]. Insomma, secondo tale orientamento sarebbero cruciali alcuni elementi, che si presenterebbero inconfutabilmente anche in ipotesi di *mobbing*. Precisamente, il termine "chiunque" potrebbe ben ricomprendere il datore di lavoro, tanto più che la stessa norma richiama, più avanti, "una persona sottoposta [...] o a lui affidata [...] per l'esercizio di una professione o di un'arte [...]" quale agente.

Di più, da una tale prospettiva sembra che altri elementi chiave del reato siano individuabili in molteplici ipotesi di *mobbing*. Ad esempio, la c.d. reiterazione della condotta, il che sta a significare che non si deve trattare di un singolo episodio ma di una serie di atti che creano un tale ambiente di sofferenza; e le tipologie di maltrattamenti, ricomprendendo la norma non soltanto casi di violenza fisica, ma anche violenza psicologica, come umiliazioni o insulti.

Nonostante tali osservazioni, tuttavia, la corte rileva che nel caso di specie la parte non ha individuato la conseguenza patologica riconducibile agli atti illeciti.

---

[85] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33624/2007.
[86] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33624/2007.

La corte, infatti, prosegue sostenendo che «non è dato vedere [...] quale azione possa ritenersi illecita e causativa della malattia della vittima. Non risulta – pertanto – illogica l'osservazione del giudice che lamenta la mancata individuazione degli atti lesivi, ciascuno dei quali difficilmente in grado di rapportarsi alla patologia evidenziata (malattia, a sua volta, non connotata da esiti allocabili cronologicamente – con sicurezza – quanto al suo insorgere, così da evidenziare l'autore del fatto illecito e le circostanze modali dell'azione lesiva)»[87].

Di più, la corte rileva che, da quanto allegato dalle parti, è ben arduo riconoscere quel carattere di continuatività della condotta, riferendosi principalmente ad una singola ingiuria o ad una sola propalazione diffamatoria o intimidatoria, i cui contorni restano peraltro piuttosto oscuri. All'interno degli stessi atti di impugnazione, peraltro, si richiama una "pluralità di gesti ostili", senza che vi sia indicazione degli stessi.

La corte conclude infatti con tale valutazione: «non è, conseguentemente data la ravvisabilità dei parametri di frequenza e di durata nel tempo delle azioni ostili poste in essere dal soggetto attivo delle lesioni personali, onde valutare il loro complessivo carattere persecutorio e discriminatorio»[88].

Insomma, si richiederebbe al GIP di considerare una "reiterazione" di condotte, che agli atti non è però provata; inoltre, ci si riferisce ad azioni in sé prive di potenzialità direttamente lesiva dell'integrità della vittima, o prive di riscontri di esiti obiettivamente dimostrabili.

Un'ulteriore sentenza di legittimità, che riconduce il *mobbing* alla fattispecie di cui all'art. 572 c.p., si concentra sul requisito della para-familiarità del rapporto tra autore e vittima. Tale orientamento si ispira alla collocazione del reato di maltrattamenti tra quelli contro l'"istituzione familiare".

Si tratta della Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.

Dopo che, sia il Tribunale di Torino che la Corte d'Appello della medesima città, avevano emesso sentenza di assoluzione nei confronti degli imputati, la cassazione si trova a dover affrontare la questione a seguito dell'impugnazione del PM e della parte civile.

[87] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33624/2007.
[88] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33624/2007.

Gli imputati sono cinque soggetti, i primi due si sono succeduti nel ruolo di amministratore unico della società datrice di lavoro, mentre le altre tre avevano svolto le funzioni di responsabili di specifici reparti produttivi dell'azienda.

Le dipendenti della società, la Cailand's srl, lamentavano di avere subìto, quasi sistematicamente e durante un arco temporale notevole, molteplici condotte c.d. *mobbizzanti* in proprio danno, principalmente riconducibili a ingiurie e diffamazioni.

La *ratio* che ha accompagnato le due pronunce assolutorie, nei due gradi di giudizio, riguarda proprio quel requisito di c.d. para-familiarità che i giudici richiedevano ai fini dell'individuazione della fattispecie *ex* art. 572 c.p.

La corte riporta infatti che «le pronunce liberatorie sono fondate sull'assunto della necessaria limitazione nell'individuazione del reato a fattispecie nelle quali sia ravvisabile un rapporto para-familiare all'interno dell'azienda, che non è stato accertato nel caso di specie»[89].

In tale situazione, dunque, erano state accertate le aggressioni ai danni delle denuncianti; tuttavia, si era ritenuto necessario il requisito dell'unicità del rapporto datore di lavoro – dipendente, che non è ricavabile dal testo della disposizione incriminatrice.

La pronuncia, poi, «aveva ritenuto, in maniera assiomatica, l'impossibilità di accertare la natura para-familiare del rapporto di lavoro nel caso di pluralità di persone, pur in presenza della sostanziale sottoposizione del dipendente, per la struttura dell'attività di lavoro, all'illecita condotta dei responsabili dell'azienda[...]»[90].

Dunque, la cassazione deduce violazione di legge in questa parte specifica, essendo il numero delle persone alle dipendenze della ditta un estremo mai considerato dirimente ai fini della qualificazione del rapporto.

Dunque, quello che ha fatto il giudice è stato semplicemente considerare il numero di dipendenti (dodici, peraltro nemmeno elevato), «mentre ha ingiustamente svalutato il dato delle concrete modalità di lavoro nelle quali le vittime offrivano la loro prestazione[...]»[91]. Difatti, esistevano plurime circostanze tali da far pensare ad un rapporto "quasi" familiare, che i giudici di merito avevano omesso di valutare.

Tra tali connotazioni fortemente personalistiche, per esempio, «gli imputati omaggiavano le dipendenti dell'abito da sposa in occasione del loro matrimonio, atto che

[89] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
[90] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
[91] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.

simbolicamente per consuetudine connota i legami tra padre e sposa, o di una consistente somma di denaro e della festa in azienda, in occasione della nascita del primo figlio, ulteriore segno di intimità dei rapporti, del tutto estranea ad una fredda logica aziendale[...]»[92].

Di più, i giudici di merito non hanno considerato che quasi tutte le dipendenti erano alla prima esperienza lavorativa, «e quindi sottoposte all'autorità del formatore [...] anche nel caso concreto, proprio per l'assoluto affidamento per la formazione, si riproponesse quella dipendenza, anche psicologica, che caratterizza la fattispecie cui si ritiene pacificamente applicabile la disposizione in esame [...]»[93].

Interessante notare come la corte, prima di giungere alla propria decisione, si soffermi seppur brevemente sull'assenza di un'apposita fattispecie penale riguardante il *mobbing*.

Essa, infatti, sottolinea che «risulta ampiamente condivisa, anche dall'autorità impugnante che, per il principio di tipicità dell'illecito penale, ed il divieto di applicazione analogica, nella constatata mancanza di recepimento delle sollecitazioni delle autorità Europee tendenti alla configurazione quale fattispecie penale delle condotte persecutorie del datore di lavoro, inquadrabili nel *mobbing*, a cui allo stato è limitata la tutela risarcitoria, sia possibile rapportare a tale fattispecie l'ipotesi di lavoratore perseguitato dal datore di lavoro a cui questi sia legato da un rapporto personale, parificabile a quello familiare, che ne comporti, proprio come in tutte le strutture familiari, da un canto il pieno affidamento alla figura autorevole di riferimento, dall'altro il sostanziale isolamento rispetto all'esterno, con l'effetto, da un canto, di una incapacità di individuazione delle mortificazioni, che risultano quasi accettate con il rischio di autosvalutazione, proprio per il rapporto fiduciario a monte, e l'amplificazione del rischio di lesione nell'autostima, derivante dal richiamato isolamento»[94].

Un elemento che, in questo senso, la corte dimostra ritenere cruciale ai fini della sussunzione di tale ipotesi all'interno della norma *ex* art. 572 c.p., è il "sostanziale isolamento rispetto all'esterno" della vittima, combinato con la sua sottoposizione totale rispetto al soggetto sovraordinato. Come prosegue la stessa, difatti, «confermando la necessità di un rapporto diretto tra le parti ed escludente intromissioni esterne, che renda

[92] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
[93] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
[94] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.

più difficile il disvelamento e l'affrancamento da tali pratiche da parte della vittima»[95]. Sembra, dunque, fattore dirimente il fatto che la vittima subisca separatamente, in privato, tali vessazioni e angherie, quasi a richiedere che tali condotte siano "nascoste" agli altri dipendenti, per poter produrre quegli effetti distruttivi nella psicologia della stessa.

Proprio per l'assenza di tale circostanza, nel caso in esame, la corte non ritiene fondata l'impugnazione di parte. Essa sostiene che «[...] giustifica l'esclusione della fattispecie da rapporti quali quelli in esame, in cui, al di là del numero dei dipendenti e dell'ampiezza degli spazi lavorativi, la sottoposizione di questi ad ingiurie e a minacce, comprendenti la svalutazione della loro capacità lavorativa, avveniva per un verso dinanzi a tutti, per altro nei confronti di più persone, così da escludere l'effetto dell'isolamento sopra richiamato, ma anche da evitare nella vittima la possibilità di una singola autosvalutazione che costituisce uno degli aspetti più insidiosi della condotta di cui all'art. 572 c.p. [...]»[96]. Come anticipato, la corte ritiene che, stante il fatto che tali condotte asseritamente *mobbizzanti* venivano realizzate indistintamente, nei confronti di più persone, e davanti a tutti, dunque senza quell'isolamento richiesto, tale comportamento non integri la fattispecie di cui all'art. 572 c.p.

La corte prosegue con un ulteriore ragionamento a sostegno di tale posizione. Essa sostiene che nel caso di specie «si confonde il rapporto di para-familiarità con quello di confidenza, dimenticando che quest'ultimo potenzialmente sussiste anche in strutture complesse, non è per ciò solo produttivo di minorata difesa del sottoposto, che discende invece solo nel caso in cui tale confidenza trasmodi in rapporto para-familiare [...]»[97]. La cassazione ritiene, dunque, che non basti un rapporto di confidenza o di mera frequentazione, essendo invece necessario un vero e proprio isolamento del lavoratore.

Dopo tali considerazioni, la corte conclude dichiarando inammissibile il ricorso del PM e della parte civile. Prima di fare ciò, tuttavia, essa argomenta ulteriormente la propria decisione, e lo fa con un'elaborazione meritevole di attenzione.

Essa, infatti, valuta i comportamenti tenuti dagli imputati come manchevoli di quell'intento persecutorio, di quella connessione o "*fil rouge*", che dimostrerebbe la presenza del *mobbing*. La corte argomenta, in proposito, con «risultando i riprovevoli comportamenti assunti nei confronti dei dipendenti espressi platealmente alla presenza

[95] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
[96] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
[97] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.

degli altri, e per ciò solo non denotanti una volontà persecutoria nei confronti del singolo, e l'assenza di un rapporto esclusivo con questi limitante la potenzialità di reazione della vittima»[98].

Infine, si fa riferimento ad un'ulteriore sentenza del giudice di legittimità, che si occupa del rapporto tra *mobbing* e maltrattamenti in famiglia, concludendo poi per una soluzione peculiare. Si tratta della Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 45077/2015.

Dopo che la Corte d'Appello di Firenze, confermando la sentenza del Tribunale di Pistoia del 2009, aveva assolto l'imputata dal reato di maltrattamenti continuati, la vittima impugna tale decisione in qualità di parte civile.

Il compendio probatorio, peraltro, era costituito quasi esclusivamente da dichiarazioni della stessa presunta vittima, non ritenuta completamente attendibile, nonché da testimonianze di suoi colleghi escussi.

Nella sua ricostruzione, la corte rileva immediatamente che «nella fattispecie considerata, riguardante condotte di *mobbing* asseritamente consumatesi all'interno di un ufficio postale, il reato di cui all'art. 572 c.p. non appare per nulla configurabile, aspetto invero non considerato da alcuno dei giudici di merito»[99].

Anche in tale sede, la corte ribadisce il proprio orientamento concentrandosi sull'esistenza o meno del rapporto di para-familiarità tra dipendente e sovraordinato.

Si dice che «va, infatti, ribadita la perdurante validità dell'orientamento interpretativo espresso dalla giurisprudenza di questa Corte di Cassazione secondo cui il delitto di maltrattamenti previsto dall'art. 572 c.p. può trovare applicazione nei rapporti di tipo lavorativo solo a condizione che sussista il presupposto della para-familiarità, intesa come sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita proprie e comuni alle comunità familiari, nonché di affidamento, fiducia e soggezione del sottoposto rispetto all'azione di chi ha la posizione di supremazia»[100].

Secondo tale orientamento, dunque, si può dire che l'unico modo per ravvisare tale reato sarebbe la presenza di relazioni intense ed abituali, consuetudini di vita tra i soggetti, soggezione e fiducia di una parte nei confronti dell'altra.

[98] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
[99] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 45077/2015.
[100] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 45077/2015.

Si può argomentare dunque, che una tale impostazione tanto "restrittiva" difficilmente si può coniugare, e può coincidere, con le realtà lavorative che non abbiano davvero alla base un qualche rapporto di effettiva parentela tra i lavoratori.
Infine, la corte conclude con un ulteriore ragionamento che merita di essere citato.

Essa sostiene che «la figura di reato di cui all'art. 572 c.p. 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»[101].

Una tale conclusione, seppur possa sembrare logica e non particolarmente innovativa, mostra in realtà un netto cambio di indirizzo da parte della giurisprudenza di legittimità.

Rispetto alla prima sentenza analizzata, del 2007, nella quale si individuava l'art. 572 c.p. quale riferimento normativo (penale) "privilegiato" per la trattazione di ipotesi di *mobbing*, nemmeno dieci anni dopo si riscontra una chiara inversione di rotta.

In questa ultima sentenza, appunto, si ribadisce che l'art. 572 c.p. può avere una rilevanza in caso di *mobbing*, ma soltanto nel caso in cui intercorra quel peculiare, e non chiarissimo, rapporto di c.d. para-familiarità. Nel resto delle ipotesi, invece, la corte richiama la necessità di rifarsi alle c.d. condotte autonomamente punibili, non aggiungendo dunque alcuno spunto per un'ipotetica innovazione.

3. Le opinioni della dottrina

Nei paragrafi precedenti si è avuto modo di analizzare la situazione che ad oggi riguarda il *mobbing* all'interno del diritto penale.

Si è partiti dalla constatazione dell'assenza di una norma *ad hoc*, tentando di cogliere le ragioni dell'inerzia del legislatore, per poi passare ad un'analisi piuttosto approfondita delle decisioni prese dai giudici di merito e di legittimità.

Con riferimento a queste ultime, si è giunti ad individuare alcune disposizioni chiave sulle quali fanno affidamento le corti, in particolare ci si riferisce a quattro tipologie di reato: i maltrattamenti (art. 572 c.p.), le lesioni personali colpose (art. 590 c.p.), la violenza privata (art. 610 c.p.) e gli atti persecutòri (art.612-*bis*).

[101] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 45077/2015.

In tale paragrafo si procederà alla disamina di quelle che sono le varie posizioni della dottrina, con riguardo al tema del *mobbing* e alle norme penali sopra citate.

Si passeranno, dunque, in rassegna i principali orientamenti nonché le contraddizioni più evidenti tra vari studiosi ed esperti della materia.

Prima di passare al cuore della trattazione, occorre fornire alcune premesse che risultano fondamentali ai fini della comprensione di quanto segue.

Innanzitutto, con questa ricerca si è rilevato che la maggior parte degli autori non si occupa in modo approfondito ed organico della questione. In altre parole, difficilmente si riscontrano opere o articoli espressamente dedicati al *mobbing*, in quale viene spesso affrontato in modo marginale.

In particolare, ciò è più evidente con riguardo ai reati di lesioni personali e violenza privata, mentre la situazione muta leggermente con riferimento ai maltrattamenti e agli atti persecutòri, in conformità al maggior interesse mostrato anche dai giudici nei confronti di queste due ultime fattispecie.

Con questa prima premessa, si vuole evidenziare il fatto che non esiste, ad oggi, una grandissima quantità di fonti con riguardo alle opinioni dottrinali sul *mobbing*.
Si cercherà, dunque, di trattare analiticamente e di condensare i vari approdi degli autori che se ne sono occupati nel tempo.

Un'ulteriore premessa riguarda le modalità con cui si tratteranno le varie ipotesi di reato. In tal senso, si opererà una bipartizione fondata sull'esistenza, o mancanza, della reiterazione delle condotte costituenti reato.

Ebbene, si tratteranno congiuntamente prima le lesioni personali e la violenza privata, per poi passare all'analisi dei maltrattamenti e dello *stalking*.

Nell'affrontare tali fattispecie, prima si tracceranno sinteticamente i confini del reato stesso, definendone le caratteristiche e scomponendolo nei suoi elementi costitutivi; dopo di che, si passeranno in rassegna i vari indirizzi ed opinioni degli autori, che si sono occupati della potenziale connessione tra gli stessi e il fenomeno del *mobbing*.

Infine, si chiuderà tale paragrafo esaminando le argomentazioni degli autori che sono favorevoli, e di quelli che sono contrari, all'eventuale introduzione di una fattispecie penale *ad hoc* per disciplinare il *mobbing*.

3.1 Lesioni personali e violenza privata: il rapporto con il mobbing.

Si intraprende la trattazione di tali reati partendo dall'analisi delle lesioni personali colpose, ai sensi dell'art. 590 c.p. Si inizia con la descrizione di tale fattispecie incriminatrice.

Il bene giuridico protetto è «in ogni caso, l'incolumità individuale: la quale subisce una effettiva lesione in conseguenza della malattia cagionata dalla condotta tipica. Pertanto, in ciascuna delle ipotesi incriminate si configura un reato di danno»[102].

Si tratta di un «reato comune»[103], in quanto si fa esplicito ricorso al termine "chiunque"; dunque, il soggetto attivo potrebbe essere qualsiasi persona, con qualunque tipo di rapporto (anche inesistente) con la vittima.

Il soggetto passivo è chiaramente «la persona umana, la cui qualifica non si acquista con la nascita vera e propria l'acquisizione di autonoma vita biologica al momento del distacco dall'utero materno»[104].

Il fatto tipico è «sempre incentrato sulla causazione ad altri di una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente. Essendo incentrato sull'efficienza causale della condotta rispetto al risultato lesivo, il reato di lesione rientra tra quelli cosiddetti a forma libera: esso può dunque essere realizzato con qualsiasi condotta – anche a carattere omissivo -, purché idonea a produrre l'evento»[105].

Nonostante si faccia riferimento sia ad una lesione che ad una malattia, si ritiene comunemente che l'evento sia uno solo e cioè la malattia, di conseguenza «la norma incriminatrice è da rileggere come se punisse "chiunque cagiona una malattia"»[106].

Tra l'altro, il verificarsi dell'evento-malattia permette anche di sceverare l'ipotesi di lesioni da quella, meno grave, di percosse[107].

Di più, bisogna sottolineare che la violenza fisica non è requisito necessario ai fini della configurazione di tale reato, «il quale senza dubbio può commettersi con mezzi morali (per es. cagionando una perturbazione di mente con una grave minaccia) ed anche con mezzi che per nessun verso possono considerarsi violenti [...], Il delitto può venir

---

[102] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Speciale*, Torino, 2024, p. 99.
[103] A. CADOPPI, G. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 898.
[104] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, Milano, 2024, p. 2234.
[105] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Speciale*, cit., pp. 99-100.
Nello stesso senso anche: R. BARRA, *Le lesioni personali*, Milano, 2013, p. 4.
[106] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 100; nello stesso senso anche:
G. MANTOVANI, *Delitti contro la persona*, Padova, 2022, p. 191 e F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, Milano, 2008, p. 78.
[107] R. BARRA, *Le lesioni personali*, cit., p. 6.

realizzato persino con un'omissione, sempre che esista per il soggetto l'obbligo giuridico di attivarsi per impedire il risultato»[108].

Sul concetto di "malattia", poi, si distinguono due principali orientamenti accolti da dottrina e giurisprudenza. La dottrina dominante, dal canto suo, propone un'interpretazione del concetto più restrittiva e "autentica", in conformità alla definizione che se ne dà nella letteratura medico-scientifica. Orbene, «non basta un'alterazione anatomica: occorre, piuttosto, che nel soggetto passivo si sviluppi un processo patologico (acuto o cronico, localizzato o diffuso) che determini un apprezzabile menomazione funzionale dell'organismo, con la conseguenza che, ove si verifichi un'alterazione soltanto anatomica senza implicazioni funzionali [...], si configurerà, in luogo del delitto di lesioni, quello di percosse»[109].

Si tratta dunque di un reato di evento, da qui «in quanto reato di evento[110], è tradizionalmente considerato reato istantaneo. Le malattie professionali [...] propongono spesso una serie di situazioni giuridicamente controverse a causa della discrasia tra condotta ed evento, quando già vi siano alterazioni tessutali od ormonali, ma non possa ancora parlarsi di malattia. Può, inoltre, accadere che la malattia insorga a grande distanza di tempo dalla cessazione della condotta [...]»[111].

Chiaramente, essendo un reato di danno, ruolo fondamentale ricopre in tal caso il c.d. nesso eziologico o "causale" tra «la condotta diretta a ledere (la quale, come abbiamo anticipato, può assumere le forme più svariate) e l'evento-malattia (che può presentarsi nelle diverse gradazioni di gravità [..]): ai fini della determinazione della causalità valgono le regole generali»[112].

Quanto all'elemento soggettivo, in questa precisa ipotesi di reato rileva la colpa, a differenza della fattispecie di cui agli artt. 582 e 583 c.p. per le quali è previsto il dolo generico. Si dice, infatti, che «per un verso, richiamando la condotta tipica delle lesioni personali (art. 582 c.p.) e rinviando, sotto il profilo subiettivo, alla definizione di colpa per come ricavata dall'art. 43 co. 1 c.p.»[113].

---

[108] F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 77.
[109] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 101; nello stesso senso anche F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 79.
[110] R. BARRA, *Le lesioni personali*, cit., p. 5.
[111] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2234.
[112] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 106.
[113] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2233.

Per quanto attiene il momento della consumazione, «il reato si consuma nel momento in cui si verifica l'evento che caratterizza la tipologia di lesione che viene, di volta in volta, in questione»[114]. Nello stesso senso, Antolisei: «il verificarsi della malattia che, come si è visto, è il vero evento naturalistico della lesione personale, segna il momento consumativo del reato»[115].

Nonostante sembri piuttosto agevole individuare il momento della verificazione dell'evento, questo in realtà è tutt'altro che semplice, soprattutto con riferimento a casi di malattie professionali.

In questo senso «la malattia professionale consiste in una condizione di alterata funzione dell'organismo, causata dallo svolgimento di attività lavorative nocive [...]. La malattia professionale [...] non si realizza in immediata successione cronologica con l'azione dell'agente patogeno, ma si manifesta in tempi differiti [...]. Da ciò derivano talune difficoltà nell'inquadramento nella disciplina penalistica, soprattutto con riferimento all'individuazione del momento consumativo e all'accertamento del nesso condizionalistico»[116]. Anche Barra sottolinea tale difficoltà, rilevando che «le problematiche più rilevanti in materia riguardano l'individuazione del *tempus commissi delicti* [...], nei casi in cui vi sia una cesura cronologica [...] tra la condotta e la manifestazione della patologia [...]»[117].

Occorre, infine, precisare che la fattispecie di lesioni personali colpose contiene al suo interno tre tipologie di eventi lesivi: le lesioni lievi, gravi e gravissime.

Difatti, «l'art. 590 c.p. rinvia per intero agli artt. 582 e 583 per quanto attiene alla distinzione tra lesioni semplici (comma 1), gravi e gravissime (comma 2)»[118].

Di più, esistono peculiari ambiti della vita nei quali tale reato subisce alcune "deformazioni", nel senso che vi sono numerose ipotesi scriminanti, che operano quali cause di giustificazione.

Per precisare, «come per tutti i reati, affinché la lesione personale sia punibile, è necessario che il fatto descritto nella norma incriminatrice presenti il carattere dell'antigiuridicità, il quale, come è risaputo, resta escluso dalla presenza di cause di giustificazione. Nei riguardi del delitto in esame acquistano un particolare interesse le

---

[114] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 109 e anche R. BARRA, *Le lesioni personali*, cit., p. 37.
[115] F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 80.
[116] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2236.
[117] R. BARRA, *Le lesioni personali*, cit., p. 38.
[118] R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di Parte Speciale*, Torino, 2025, p. 106.

questioni al consenso dell'avente diritto, al trattamento medico-chiururgico e all'attività sportiva»[119].

Dopo avere tratteggiato sinteticamente i confini di tale fattispecie, si passano ora in rassegna i principali approdi dottrinali con riferimento al rapporto tra le lesioni personali e il *mobbing*.

Come anticipato nella premessa, occorre rammentare che non vi è mai stata grande attenzione da parte degli esperti nei confronti di tali fattispecie, in particolare per quanto riguarda la loro connessione con il *mobbing*.

Si citano, dunque, le scarne elaborazioni degli operatori del diritto.

Guariniello, in un suo articolo[120], commenta tale ipotesi.

Dopo aver sottolineato che i reati più rilevanti in tema di *mobbing* sono rispettivamente i maltrattamenti e gli atti persecutòri, egli compie una beve digressione sull'eventuale ruolo che anche le lesioni personali possono ricoprire.

In particolare, l'autore si sofferma sul concetto di stress come causa di malattia.

Egli osserva che «in caso d'inosservanza degli obblighi antistress, può emergere in danno di un lavoratore una malattia professionale da denunciare all'INAIL».

A tale proposito, egli richiama le tabelle contenenti l'elenco delle malattie professionali e la lista II, la quale contiene anche le "malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro".

Ci si riferisce, ad esempio: al disturbo dell'adattamento cronico con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o dell'emotività, disturbi somatoformi; il disturbo post-traumatico cronico da stress.

Ciò che però rileva maggiormente, è l'analisi delle cause di tali patologie.
L'autore cita, tra le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: la marginalizzazione dell'attività lavorativa; lo svuotamento delle mansioni; la mancata assegnazione dei compiti lavorativi; la prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva; la prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi; l'inadempimento sistematico e strutturale all'accesso di notizie; l'inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; l'esclusione reiterata

[119] F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 81. Per un'analisi più approfondita si veda G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., pp. 2234 ss.
[120] R. GUARINIELLO, *Lo stress come rischio sul lavoro*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 3/2024, p. III.

del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento personale; l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Insomma, l'esperto osserva che varie condotte, tenute nei confronti dei lavoratori e configuranti ipotesi di *mobbing,* come ad esempio il demansionamento o l'isolamento totale del lavoratore, possono avere rilevanza penale in quanto costituirebbero le condotte idonee a realizzare l'evento "malattia" *ex* art. 590 c.p.

L'autore conclude infatti dicendo che: «dunque, una possibile malattia professionale da denunciare all'INAIL. Ma non solo: anche un possibile reato di omicidio colposo o di lesione personale colposa»[121].

Di più, lo stesso Guariniello precisa che anche la giurisprudenza è stata piuttosto dubbiosa circa l'applicazione di tale norma in ipotesi nelle quali si era configurato il *mobbing*. Egli osserva un mutamento di indirizzo, prendendo le mosse da una sentenza del 2007, la quale aveva escluso la riferibilità di una patologia psichica alla condotta vessatoria del datore di lavoro[122].

Dopo di che, egli rileva un'inversione di rotta dal 2018, con alcune sentenze che accolgono favorevolmente questa ipotesi[123].

Il rilievo marginale delle lesioni personali colpose nel *mobbing* è testimoniato anche da un altro autore, il quale sottolinea la rara applicazione di tale disposizione.

Si tratta di Bartoli, il quale esprime tali valutazioni all'interno di uno stimolante articolo[124]. L'autore, dopo aver chiarito che si tratta di un'ipotesi priva del requisito della reiterazione, sostiene che «pure la fattispecie di lesioni non sembra riuscire ad esprimere il contenuto di disvalore espresso dal *mobbing*».

Di più, egli riconosce che «può accadere che all'interno di un fenomeno di *mobbing* singoli comportamenti sfocino nelle lesioni. Tuttavia, si deve osservare come rarissimamente l'intera vicenda possa essere ricondotta alla fattispecie di lesioni».

Ciò che l'autore vuole trasmettere è il fatto che, nonostante all'interno di molte condotte *mobbizzanti* si possano senz'altro individuare anche casi di lesioni, tuttavia condannare l'agente limitatamente all'art. 590 c.p. sarebbe, forse, "riduttivo".

---

[121] R. GUARINIELLO, *Lo stress come rischio sul lavoro*, cit., p. III.
[122] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33624/2007.
[123] Si vedano, ad esempio: Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 44890/2018; Cass. pen., Sez. III, sent. n. 30914/2019.
[124] R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, in *Dir. pen. proc.*, 01/2012, p. 85.

In altre parole, stante il fatto che la fattispecie di cui all'art. 590 c.p. non è in grado di ricomprendere ogni aspetto del *mobbing*, essa non sarebbe nemmeno idonea ad esprimere il maggior disvalore che accompagna le stesse condotte *mobbizzanti*.

Queste ultime, di fatto, sarebbero plurime, reiterate, unitarie e ricomprese nel medesimo disegno criminoso, dotate dunque di un disvalore notevole da contrastare.

Non solo, nel medesimo articolo si sottolinea come esistano ulteriori potenziali problematiche nell'applicazione dell'art. 590 c.p. Si osserva che «sul piano oggettivo sarà difficile, infatti, che si concretizzi anzitutto la malattia, trattandosi spesso di turbamenti psichici [...] che difficilmente potranno rientrare nel concetto di malattia. Inoltre, problematica è la causalità non essendo agevole accertare il nesso tra condotte materiali e conseguenze psichiche». Infine, ulteriore valutazione di non poco conto concerne la natura, quasi sempre perfettamente lecita, delle singole condotte costituenti *mobbing*.

Insomma, «il *mobbing* si caratterizza per comportamenti in sé privi di potenzialità lesiva dell'integrità psico-fisica, potendosi anzi affermare che proprio la presenza di condotte lesive di tale integrità fa uscire dall'ambito del *mobbing* per entrare in quello di lesioni»[125]. Sebbene, in astratto, i comportamenti *mobbizzanti* potrebbero essere ricompresi nell'alveo dell'art. 590 c.p.; tuttavia, in concreto, spesso tale operazione di sussunzione risulterà molto complessa e rara.

In definitiva, si può concludere che proprio queste osservazioni in chiave critica spiegherebbero la tendenza dei giudici ad evitare di applicare tale disposizione alle ipotesi di *mobbing*.

Si passa ora all'analisi della seconda fattispecie di reato, la c.d. violenza privata, ai sensi dell'art. 610 c.p.

Una breve disamina della figura di reato.

Innanzitutto, occorre premettere che «la generica formulazione della norma indica che essa, operando in funzione di chiusura, trova applicazione solo quando la condotta non integra una più specifica incriminazione»[126]. Trattasi di «una ipotesi di delitto molto generica, la quale assai spesso è costituita da ipotesi specifiche contrassegnate dalla lesione

[125] R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85.
[126] R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 162.

di un particolare interesse giuridico come, ad esempio, quello alla libertà sessuale (art. 609-*bis* c.p.) [...]»[127].

«Il delitto in esame offende il bene giuridico della libertà morale, intesa sotto il duplice aspetto della libertà di autodeterminazione secondo motivi propri e della libertà di azione (cosiddetta libertà esterna) sulla base delle scelte effettuate autonomamente dal soggetto. In altri termini, la norma intende proteggere l'intero processo di formazione e di attuazione della libertà morale del soggetto passivo nei confronti di condotte aggressive che mirano a condizionarne il momento genetico e quello esecutivo»[128]. Di più, «le particolari modalità della condotta richieste dalla norma incriminatrice (uso della violenza o della minaccia) fanno sì che la stessa finisca per incidere anche su altri beni giuridici quali l'integrità fisica - nel caso di condotte violente - e l'integrità psichica - nel caso di condotte solo minacciose -, di talché la violenza privata potrebbe anche configurarsi come reato necessariamente plurioffensivo»[129].

La libertà morale viene, insomma, tutelata «quale facoltà di formare liberamente la propria volontà e di orientare i propri comportamenti in conformità delle determinazioni liberamente prese»[130].

Difatti, «scopo della norma in parola è la necessità di tutelare quella possibilità di determinarsi spontaneamente, secondo motivi propri, che rappresenta uno degli aspetti essenziali della libertà personale [...]»[131].

Si tratta di un reato comune, che può essere commesso da chiunque; dunque, «soggetto attivo può essere chiunque»[132].

Il soggetto passivo può essere soltanto la persona fisica, sempre che sia in grado di avvertire la coazione, e «non, invece, le persone giuridiche e gli altri enti collettivi»[133].

«Sul versante del soggetto passivo, la percezione della violenza o minaccia è la causa della conseguente coazione a tenere la condotta impostagli»[134].

Ancora, «il soggetto passivo dev'essere, inoltre, una persona determinata [...]. Soggetto passivo del reato può anche essere una persona incapace o solo parzialmente

---

127 F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 146.
128 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 281.
129 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2653.
130 A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 939.
131 F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 146.
132 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 282.
Nello stesso senso, anche: A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 940.
133 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2454.
134 R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 162.

capace, nei cui confronti potrà ben verificarsi una situazione di costrizione nel momento in cui l'agente, proprio approfittando dello stato di soggezione psicologica o di incapacità/incoscienza della vittima, assuma [...] iniziative direttamente incidenti nella sfera fisica, ovvero psichica del soggetto passivo»[135].

«Il fatto incriminato consiste nel costringere altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa mediante l'uso della violenza o della minaccia»[136]. Per essere più precisi, «la norma incriminatrice richiede, come tipica modalità della condotta, l'uso della violenza o della minaccia, da cui deriva, come conseguenza, la costrizione della vittima a fare, tollerare od omettere qualche cosa»[137]. In altre parole, «la condotta si qualifica attraverso il rapporto strumentale della violenza o minaccia rispetto al fine perseguito dall'agente»[138].

Con riferimento al concetto di violenza, anche in tale sede si sono posti numerosi interrogativi circa la sua portata effettiva. Ebbene, «nel contesto della norma in esame la violenza consiste non soltanto nell'impiego di una *vis corporis corpori data*, ma ricomprende anche l'uso di qualsivoglia mezzo fisico diretto a raggiungere l'effetto di coazione: e cioè quei mezzi particolarmente insidiosi quali narcosi, lacrimogeni ed affini, sicuramente in grado di produrre l'effetto che la norma vuole evitare»[139].

Per quanto riguarda, invece, la minaccia, essa «consiste [...] nella prospettazione di un male ingiusto e futuro, quale alternativa per la mancata sottoposizione alla volontà del soggetto da cui proviene la minaccia, la cui verificazione dipende dall'agente [...]. Il male ingiusto a sua volta consiste nella lesione o messa in pericolo di beni giuridici appartenenti al soggetto passivo oppure a terzi con i quali esistono particolari rapporti sociali (parentela, affetto ecc.)»[140]. Di più, «la verificazione del male dovrà essere almeno prospettata come dipendente dalla volontà del minacciante, perché, altrimenti, non di minaccia potrà parlarsi, ma di un semplice avvertimento [...]»[141].

Occorre sottolineare che la violenza o la minaccia possono essere esercitate anche nei confronti di soggetti, o cose, diverse dalla vittima. Così «oggetto della violenza può essere non solo la persona contro cui l'azione è finalisticamente diretta, ma [...] anche altra persona a lui vicina ovvero cose di proprietà dell'uno o dell'altra»[142].

---

135 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2454.
136 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 282.
137 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2455.
138 R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 162.
139 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 283.
140 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 285.
141 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2458.
142 R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 163.

Infatti «la violenza e la minaccia [...] non è necessario che esse siano esercitate direttamente sul soggetto passivo del reato: possono essere esercitate anche su una terza persona che sia legata al soggetto stesso da uno speciale vincolo affettivo o di solidarietà»[143].

La fattispecie si può definire «a forma vincolata, posto che la sua integrazione richiede l'uso della violenza o della minaccia come modalità tipiche di aggressione all'oggetto giuridico della tutela penale. Il che, peraltro, corrisponde a una specifica esigenza di politica criminale, che è quella di circoscrivere la sfera del penalmente rilevante in modo tale da farvi rientrare soltanto quei comportamenti in grado di incidere sulla libertà morale che vengono considerati intollerabili dalla coscienza sociale»[144].

Si tratta, inoltre, di un reato di evento, nel quale la condotta consiste nel "costringere taluno con violenza o minaccia", e l'evento è il "fare, tollerare od omettere qualcosa" da parte della vittima. Ancora, si tratta di un «reato ad evento naturalistico dove alla "violenza" o alla "minaccia" deve essere eziologicamente collegata una conseguenza, costituita dal "fare, tollerare od omettere" del soggetto passivo»[145].

Di conseguenza, «tra le indicate modalità della condotta e l'evento deve dunque sussistere un rapporto di causalità nel senso che il comportamento della vittima deve essere conseguenza diretta, anche se non immediata, dei mezzi adoperati dall'autore»[146]. Nello stesso senso «tra violenza o minaccia ed evento di costrizione deve sussistere un vero e proprio nesso di causalità materiale, come, del resto, è logico che sia, dato che si tratta di un reato di evento»[147]. Deve, inoltre, trattarsi di «eventi dotati di una propria significatività o rilevanza»[148].

Non solo, la violenza privata è un «reato di danno, la cui sussistenza richiede l'effettiva lesione del bene giuridico tutelato, che si realizza allorché al soggetto venga effettivamente impedito di comportarsi come desidera, ovvero – ancor prima – ne venga turbato il processo motivazionale in modo da costringerlo a un determinato comportamento indesiderato»[149].

---

143 F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 147.
144 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2453.
145 A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 940.
146 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 285.
147 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2461.
148 R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 163.
149 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2454.

L'elemento soggettivo è costituito dal dolo generico, cioè dalla coscienza e volontà della condotta che si pone in essere, essendo invece irrilevante il fine della condotta stessa. Infatti «non occorre che l'autore del fatto abbia agito con un fine particolare, né tantomeno che tale fine sia illecito, così come sono da ritenere irrilevanti i particolari motivi che inducono l'autore a porre in essere la condotta tipica [...]»[150].

Il delitto «si consuma nel momento e nel luogo in cui la vittima è costretta a fare, tollerare od omettere»[151]. Nella stessa direzione «la violenza privata ha natura di reato istantaneo e si consuma nel momento e nel luogo in cui si realizza un'effettiva coercizione comportamentale del soggetto passivo [...]. Proprio perché trattasi di reato istantaneo, non si richiede, ai fini della sua consumazione, che la condotta criminosa si protragga nel tempo»[152].

Molto interessante il fatto che alcuni autori, tra cui Fiandaca e Musco, riconoscono espressamente la rilevanza di tale fattispecie incriminatrice con riferimento al *mobbing*. Infatti «la fattispecie penale di violenza privata è stata invocata, insieme ad altri reati, a tutela di persone che sono fatte oggetto, nei luoghi di lavoro pubblici o privati, della pratica sempre più frequente nei vari contesti lavorativi sociali, cosiddetta di *mobbing*: e cioè dei comportamenti vessatori di carattere sistematico e protratto nel tempo che soggetti forti in posizione sovraordinata realizzano ai danni dei soggetti deboli subordinati. Si era creduto per molto tempo che, per porre freno a questa forma di patologia sociale, fossero sufficienti i rimedi lavoristici [...]»[153].

Anche altri esperti, tra cui Seminara, Forti e Riondato, hanno preso atto della possibilità di fare ricorso a tale fattispecie per affrontare il *mobbing*.

Essi osservano che «per fare fronte a questa grave forma di persecuzione nei luoghi di lavoro, in mancanza di una norma incriminatrice *ad hoc* [...], si è pensato di fare ricorso, per l'appunto, all'art. 610 c.p.»[154].

Si passa ora alla trattazione dei principali orientamenti dottrinali, i quali hanno avallato o escluso la riconducibilità del *mobbing* al reato di violenza privata.

---

[150] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2463.
Nello stesso senso: F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, cit., p. 148.
[151] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 287.
[152] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2463.
[153] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 288.
Nello stesso senso, vedi: Cass. 8 marzo 2006, in *Cass. pen.*, 2007, p. 2489.
[154] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2467.

Innanzitutto, si citano gli autori che si sono opposti e hanno criticato piuttosto fortemente tale operazione di sussunzione.

Innanzitutto, Bartoli[155] critica l'ipotesi secondo la quale la violenza privata sarebbe idonea, con la sua struttura, ad "accogliere" ipotesi di *mobbing*.

L'autore introduce il tema del *mobbing* con osservazioni avvincenti e condivisibili, sottolineando che: «da sempre vi sono comportamenti che, se realizzati in particolari contesti relazionali, esprimono un disvalore del tutto peculiare ponendo l'esigenza di tutelare la persona, anche se tale tutela risulta molto delicata e problematica [...]. Anzitutto perché in relazioni particolarmente stringenti, magari caratterizzate da rapporti quotidiani, a volte di natura addirittura affettiva, vi sono dinamiche che se da un lato tendono a non attribuire rilevanza rispetto a singoli episodi che esprimono un certo disvalore o che addirittura risultano leciti, dall'altro lato, però, finiscono per attribuire un significativo disvalore alla reiterazione di tali comportamenti, che, proprio se e in quanto ripetuti, compromettono la serenità e la fiducia che stanno alla base di ogni rapporto umano, serenità e fiducia che giustificano l'insignificanza dei singoli comportamenti meramente episodici».

Dopo questa introduzione, l'autore si sofferma sulla connessione tra *mobbing* e violenza privata *ex* art. 610 c.p. Egli critica tale evenienza, e argomenta la propria posizione sulla base di tre ragioni specifiche.

L'autore osserva, prima di tutto, che il reato di violenza privata ricomprende ipotesi tendenzialmente prive del requisito della reiterazione.

Ciò che viene contrastato, tramite la disposizione di cui all'art. 610 c.p., sono infatti singole condotte di "violenza" o "minaccia" che comportano una coartazione della volontà e autodeterminazione della vittima, e che si realizzano tramite un singolo evento – appunto il "fare", "tollerare" od "omettere" della vittima.

Non a caso, nell'analisi della fattispecie tale reato viene definito "istantaneo"[156], e si dice che per la sua consumazione non è necessario che la condotta criminosa si protragga nel tempo.

In secondo luogo, in continuazione con quanto appena detto, Bartoli rammenta che «la violenza privata nasce per colpire comportamenti episodici in assenza di un

[155] R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85.
[156] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2463.

contesto relazionale [...]», nonostante, in astratto, «da un lato è indubbio che singoli episodi della vicenda *mobbing* possono integrare questa fattispecie».

Insomma, da questa prospettiva si potrebbe commentare che la natura del reato di violenza privata, la sua *ratio*, contrasta in radice con quello che è il fenomeno del *mobbing*. Quest'ultimo, come anticipato nella sua introduzione e ribadito più volte dallo stesso autore, si sviluppa all'interno di rapporti abituali e continuati tra soggetti nel medesimo contesto lavorativo, e ciò non corrisponde certo alle esigenze di tutela che sono alla base dell'art. 610 c.p.

Infine, l'autore osserva che la fattispecie di cui all'art. 610 c.p. non sarebbe in grado di cogliere il (maggior) disvalore che esprime il *mobbing*.

Anche tale ultima valutazione deriva dall'elemento della reiterazione che caratterizza inevitabilmente gli episodi *mobbizzanti*, e Bartoli sostiene che: «se si vuole configurare il medesimo disegno criminoso in termini concettualmente rigorosi e funzionalmente coerenti, non può mancare una sorta di programmazione che, ancorché generica, deve essere comunque configurata prima della realizzazione del fatto che dà inizio al disegno criminoso, programmazione assente là dove l'*humus* in cui nascono i singoli episodi criminosi ha carattere relazionale».

L'autore osserva, coerentemente con le valutazioni precedenti, che il reato di violenza privata non sarebbe idoneo, con la sua pena, a ricomprendere il maggiore disvalore che caratterizza i fenomeni di *mobbing*. Di conseguenza, ciò che l'autore critica sarebbe l'insufficienza della sanzione e della stigmatizzazione di cui all'art. 610 c.p., che invece meriterebbe il *mobber*.

Un secondo autore che critica fortemente l'applicabilità del reato di violenza privata nelle ipotesi di *mobbing* è Verrucchi[157].

Dopo aver analizzato l'astratta riconducibilità del *mobbing* alla fattispecie di maltrattamenti (art. 572 c.p.), l'autore tenta di individuare altre figure di reato che potrebbero "contenere" tali episodi.

Tra queste, egli si sofferma sull'art. 610 c.p., appunto la violenza privata, ma critica aspramente tale opportunità per tre ragioni fondamentali.

Innanzitutto, «l'art. 610 c.p. postula l'assunzione - da parte del soggetto attivo – di soli contegni illeciti, mentre il *mobbing* può constare (in astratto) anche ed esclusivamente

[157] M. VERRUCCHI, *Rilevanza penale del mobbing – Il commento*, in *Dir. pen. proc.*, 7/2008, p. 892.

di condotte in sé conformi all'ordinamento». Tale primo profilo risulta molto interessante, nonché pienamente condivisibile.

Come accennato nell'introduzione della fattispecie, infatti, la condotta nell'art. 610 c.p. consiste nell'esercitare "violenza" o "minaccia" nei confronti della vittima, ai fini della sua costrizione; viceversa, si è parlato più volte del fatto che spesso, nel *mobbing*, le singole condotte risultano essere perfettamente lecite, se considerate atomisticamente.

Di conseguenza, l'autore conclude osservando che: «la violenza privata, pertanto, può dar luogo ad una penale repressione di fatti ascrivibili a *mobbing* unicamente in casi limite, e cioè nelle sole situazioni in cui l'agente impieghi mezzi di costrizione della volontà informati a violenza e/o minaccia».

In secondo luogo, l'autore si sofferma sulla valutazione dell'elemento soggettivo – o psicologico. Mentre il reato di cui all'art. 610 c.p. è caratterizzato da dolo generico, cioè sono sufficienti la coscienza e volontà dell'agente, il *mobbing* richiederebbe un *quid pluris*.

In tali casi, infatti, egli sostiene che: «il *mobbing* indirizza il medesimo (dolo) all'ulteriore obiettivo della mortificazione e dell'isolamento del soggetto "bersaglio" nell'ambiente di lavoro». Sembra che l'autore richieda, ai fini della configurazione del *mobbing*, un dolo specifico, ossia «in una più ampia serie di casi [...] caratterizzati dalla presenza nel dettaglio normativo di formule quali "al fine di", "allo scopo di", "per" etc. - il legislatore richiede che l'agente commetta il fatto avendo di mira un risultato ulteriore, il cui realizzarsi non è però necessario per la consumazione del reato»[158].

Elemento psicologico, questo, assente nell'ipotesi di violenza privata.

Dopo di che, Verrucchi conclude la sua disamina soffermandosi sul carattere di fattispecie a forma vincolata dell'art. 610 c.p. Egli osserva che la condotta di violenza privata deve essere determinata, come previsto dalla norma; al contrario, il *mobbing* è notoriamente caratterizzato da una serie indefinita e generica di comportamenti, in sé leciti o illeciti. Egli osserva, precisamente, che: «come si desume dal testo dello stesso art. 610 c.p., la condotta alla quale l'agente intende costringere il soggetto passivo deve essere determinata, dovendosi conseguentemente escludere il delitto di violenza privata in tutte quelle ipotesi in cui il reo sottoponga la propria vittima – offendendone la personalità - ad una serie indefinita e generica di comportamenti illeciti».

[158] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, cit., p. 400.

Un altro autore, Cangemi[159], si occupa di raffrontare le due fattispecie, senza tuttavia esprimere una valutazione critica nei confronti dell'opportunità di una tale connessione.

Egli osserva, in apertura dell'articolo, che: «il tema delle condotte costrittive del datore di lavoro, o dei suoi preposti, poste in essere a danno dei lavoratori non ha trovato una soluzione univoca in giurisprudenza, dipendendo dal diverso atteggiarsi della fattispecie in concreto». Nello stesso caso in esame[160], nel quale il dirigente aveva costretto un dipendente a sottoscrivere una dichiarazione di dimissioni dietro minaccia di un licenziamento disciplinare, erano state individuate ben tre fattispecie di reato diverse. Rispettivamente: esercizio arbitrario delle proprie ragioni con violenza alle persone (art. 393 c.p.); estorsione (art. 629 c.p.); e appunto violenza privata ai sensi dell'art. 610 c.p.

Nel caso in analisi, l'autore sostiene che l'accertamento della sussistenza o meno del delitto di violenza privata ruotava attorno all'idoneità della minaccia, come prefigurata nel caso concreto, a fungere da elemento di pressione sulla volontà della vittima. Nonostante le giustificazioni addotte dall'imputato, Cangemi afferma il principio avallato dai giudici di legittimità, secondo il quale ai fini della valutazione dell'idoneità della minaccia a determinare lo stato di costrizione del soggetto passivo, non è rilevante l'improbabilità che il male prospettato si verifichi effettivamente, ma è sufficiente che il male ingiusto prospettato sia oggettivamente riconoscibile, secondo un apprezzamento condotto con criterio medio, in relazione alle concrete circostanze del fatto e ai rapporti tra la vittima e l'autore del reato[161].

Dunque, il giudizio di idoneità andrebbe effettuato *ex ante*, secondo parametri sia oggettivi che soggettivi. In caso di esito positivo di tale verifica, l'autore non critica e non preclude l'applicazione di tale fattispecie di reato in casi di *mobbing*.

Certo è che, comunque, le concrete modalità con le quali il *mobbing* si è realizzato devono coincidere con gli elementi richiesti dalla stessa norma.

---

[159] V. CANGEMI, *O si dimette, o la licenzio: la rilevanza penale delle condotte costrittive sul luogo di lavoro*, in *Lav. giur.*, 10/2019, p. 881.
[160] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 25597/2019.
[161] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 15801/2019.

Un ultimo autore, Boccafurni[162], affronta il controverso tema del rapporto tra *mobbing* e violenza privata. Nel caso di specie[163], un episodio di *mobbing* era stato qualificato come maltrattamenti (art.572 c.p.) e poi come *stalking* (art. 612-*bis*) in primo grado, per poi passare alla figura della violenza privata (art.610 c.p.) in Appello.

La cassazione conferma tale ultima qualificazione, individuando in particolare la coartazione psicologica come «azione adeguata a indurre le persone offese a tollerare atteggiamenti [...], e condizioni che costringevano le dipendenti a tollerare un clima lavorativo oltremodo ostile ed insidioso nonché a scoraggiarle, anche mediante la messa in atto di comportamenti ritorsivi [...]». Insomma, l'autore condivide la posizione della cassazione che sostiene quanto segue: «affinché si configuri una violenza privata occorre un *quid pluris*: oltre a violenza o minaccia occorre un condizionamento pro-futuro delle azioni delle persone offese, soggiogandole così da costringerle [...]».

Dunque, tale ultimo orientamento non critica la sussunzione del *mobbing* all'interno della violenza privata, sempre che le condotte integrino quanto richiesto dalla fattispecie, e che si verifichi l'evento del "fare", "tollerare" od "omettere" in danno alle vittime.

3.2 Mobbing, maltrattamenti in famiglia e stalking.

In questa sede si analizzano le due figure di reato caratterizzate da reiterazione, nonché le più utilizzate nell'affrontare la problematica del *mobbing*.

Si tratta, rispettivamente, dei maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.) e dello *stalking*, o atti persecutòri (art. 612-*bis* c.p.).

Si procederà ora ad una breve disamina del reato di maltrattamenti.

Si è avuta più di qualche perplessità e incertezza per quanto riguarda il bene giuridico protetto, stante il fatto che il legislatore ha optato per la collocazione di tale reato nel capo dedicato ai "delitti contro la famiglia".

Il problema principale è «circa la *sedes materiae* prescelta dal legislatore [...] poiché anche in questo caso, figurano tra le persone offese soggetti non legati da alcun vincolo di familiarità con l'agente»[164].

Si sono, dunque, susseguite interpretazioni diverse circa la collocazione sistematica di tale reato e finanche del concetto di famiglia stessa. Nonostante tali contrasti, «sembra più

[162] E. BOCCAFURNI, *Il confine tra mobbing e violenza privata è sempre più labile*, pubblicato sul seguente sito internet: www.lpo.it nel 2024, consultato in data 15/01/2026.
[163] Cass. pen., sent. n. 4567/2024.
[164] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 502.

conforme alla *ratio* della norma identificare il bene giuridico nell'interesse del più debole, di colui che si trova esposto alla supremazia o all'arbitrio contro le degenerazioni della stessa autorità, *lato sensu* intesa, e, più precisamente, l'interesse del soggetto al rispetto, più ancora che della propria incolumità fisica e psichica, della propria personalità nello svolgimento del rapporto»[165].

Del medesimo avviso sono anche altri autori, tra i quali Forti, Seminara e Riondato, i quali rilevano che «il delitto di maltrattamenti [...], è stato oggetto di aspre critiche per quanto attiene alla sua collocazione sistematica nell'ambito dei delitti contro la famiglia e in particolare all'interno del capo dedicato ai reati contro l'assistenza familiare; la compromissione dell'incolumità fisica e dell'integrità psichica su cui si incentrerebbe il contenuto offensivo del reato anche in virtù dell'estensione della tutela a soggetti del tutto estranei alla famiglia avrebbe suggerito infatti una diversa collocazione e il suo inquadramento tra i reati contro la persona, così come faceva il Codice Zanardelli»[166].

Nel medesimo senso anche Pavich, il quale sostiene che «il delitto di maltrattamenti è oggi pensato, più che per il suo ambito applicativo [...], per il fatto di essere, nell'essenziale, una fattispecie caratterizzata dalla sopraffazione dell'uomo sull'uomo. In questo senso, la sistematica codicistica – che relega il delitto di cui all'art. 572 c.p. fra quelli contro l'assistenza familiare – appare anacronistica o, comunque, solo in minima parte aderente alla realtà, e sicuramente riduttiva in rapporto alle molteplici situazioni della vita in cui il delitto in esame può configurarsi»[167].

Lo stesso Pavich, infatti, continua sostenendo che: «il delitto di maltrattamenti [...] in realtà si rivolge, nel suo oggetto e per l'interesse protetto, al di là dell'ambito della famiglia, ponendosi come fattispecie posta a presidio dell'integrità psicofisica e della dignità della persona»[168]. Di più, anche «secondo la giurisprudenza l'oggetto giuridico non è costituito solo dall'interesse dello Stato alla salvaguardia della famiglia da comportamenti vessatori e violenti, ma anche dalla difesa dell'incolumità fisica e psichica delle persone indicate nella norma, interessate al rispetto della loro personalità nello svolgimento di un rapporto fondato su vincoli familiari»[169].

---

165 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 503, i quali riprendono A. PANNAIN, *La condotta nel delitto di maltrattamenti*, Napoli, 1964, p. 40.
166 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al Codice Penale*, cit., p. 2102.
167 G. PAVICH, *Il delitto di maltrattamenti*, Milano, 2012, p. V.
168 G. PAVICH, *Il delitto di maltrattamenti*, cit., p. 1.
169 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2103.

Di conseguenza, «si è progressivamente fatta strada la tesi, ormai largamente accolta, secondo la quale il bene giuridico protetto è costituito dalla difesa dell'incolumità fisica e psichica e della dignità delle persone indicate nella norma»[170].

Questa tesi, ormai incontrastata, viene avallata anche da altri autori.
Ad esempio, Cadoppi e Veneziani definiscono il bene giuridico protetto dall'art. 572 c.p. in questi termini: «l'interesse della persona al rispetto della "propria personalità" nello svolgimento del rapporto col soggetto attivo, nonché la famiglia come valore (reato plurioffensivo)»[171].

Ancora, adottando l'interpretazione "sovranazionale" di "violenza domestica"[172], si dice che «come si intuisce, questa definizione della violenza domestica risulta più ampia della violenza contro familiari e conviventi e ciò spiega talune torsioni interpretative realizzate dalla giurisprudenza [...]»[173].

Nel medesimo senso Antolisei, il quale osserva che: «la sfera di applicazione di questa norma è anche maggiore [...], perché in essa si considerano non solo le persone sottoposte all'autorità o affidate per ragioni di educazione, istruzione, cura ecc., ma in genere le persone di famiglia [...], senza che si richieda un vincolo giuridico con l'autore del reato, bastando un semplice rapporto continuativo di fatto [...]»[174].

Dopo tale necessaria premessa, si prosegue con la disamina della fattispecie.

Si tratta, innanzitutto, di un reato a forma libera. «Condotta che può essere attiva o omissiva, o anche mista, e che [...] non si sottrae a un vaglio critico che deve necessariamente tenere conto non solo della condotta in sé considerata, ma altresì delle qualità della persona offesa, e soprattutto delle condizioni e situazioni in cui questa viene a trovarsi [...]»[175]. Tale questione, peraltro, è stata foriera di numerose discussioni circa il rispetto del principio di tassatività e determinatezza di tale fattispecie.
Inoltre, per comprendere a cosa faccia riferimento il termine "maltrattare", si sono seguite numerose interpretazioni dottrinali. Ad esempio, «il maltrattare di cui alla norma, tenuto conto dei precedenti legislativi oltre che dell'intitolato, richiede una ripetizione di atti [...]. La condotta può consistere tanto in azioni, quanto in omissioni o in atti dell'una

---

170 G. PAVICH, *Il delitto di maltrattamenti*, cit., p. 3.
171 A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 848.
172 A questo proposito, si veda: art. 3, lett.b), della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, adottata a Istanbul l'11 maggio 2011. Analogamente si è espressa la direttiva UE n. 1385/2024, nell'art. 2, lett.b).
173 R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 126.
174 F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale parte speciale*, cit., p. 535.
175 G. PAVICH, *Il delitto di maltrattamenti*, cit., p. VI.

o dell'altra categoria, senza che essi siano qualificabili di per sé come reati»[176]. Chiaro è che il carattere della reiterazione è fondamentale ai fini della configurazione del reato, difatti viene detto che «si tratta di una condotta abituale, ma non di reato permanente, data la discontinuità che la condotta presenta e potendo i vari epidosi verificarsi anche in tempi relativamente distanziati»[177].

Anche Antolisei si occupa di tale quesito, e riferisce che «la legge non precisa in che cosa consistano quei maltrattamenti, che rappresentano il requisito obiettivo del reato. Certamente rientrano in tale nozione tutti i fatti che ledono e pongono in pericolo beni che l'ordinamento giuridico protegge, come l'incolumità personale, la libertà, l'onore, ecc. Il reato, però, non può essere circoscritto in questi limiti, perché, nel pensiero della legge, esso comprende tutti i fatti che [...] producono sofferenze fisiche o morali in colui che li subisce e che sono riprovati dalla coscienza pubblica in quanto ritenuti vessatori»[178].

Nonostante la norma si apra con il termine "chiunque", si tratta a ben vedere di un reato proprio. Difatti, «l'agente deve essere legato al soggetto passivo da un rapporto familiare, ovvero investito di autorità nei suoi confronti, o comunque trovarsi in una di quelle situazioni di affidamento determinato da una di quelle ragioni (educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte) espressamente prese in considerazione dal legislatore»[179].

Nel medesimo senso, Pavich osserva come «il necessario legame tra autore e persona offesa [...]; ma il fatto stesso che tale rapporto costituisca l'oggettivo perimetro normativo all'interno del quale può attribuirsi la qualifica di soggetto attivo e, rispettivamente, di soggetto passivo, sembra effettivamente rafforzare la tesi secondo cui il reato in esame si atteggia a reato proprio»[180].

A conferma di tale orientamento, anche Bartoli, Pelissero e Seminara sostengono che: «il reato è proprio: perché si realizzi un abuso è necessario che il suo autore sia effettivamente titolare di poteri di correzione o disciplina, che cioè possa farne legittimamente uso»[181].

---

176 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2104.
177 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2104.
178 F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale parte speciale*, cit., p. 537.
179 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 504.
Nello stesso senso anche: A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di diritto penale*, cit., p. 848.
180 G. PAVICH, *Il delitto di maltrattamenti*, cit., p. 12.
181 R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale, Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 122.
Nello stesso senso anche G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2103.

Per quanto riguarda la condotta tipica incriminata, «il legislatore si limita a riproporre il *nomen iuris*, punendo chiunque maltratti una di quelle persone specificamente elencate nella fattispecie[...]. La condotta tipica, descritta a ben vedere in termini finalistici, comprende al suo interno una estrema varietà di modi di agire, unificati dalla loro comune direzione verso il maltrattare, ossia provocare nel soggetto passivo una continua situazione di sofferenza fisica o morale, con effetti di prostrazione e avvilimento»[182]. In questo senso, «in delitto in esame è costituito da una condotta abituale che si estrinseca con più atti, delittuosi o meno, che determinano sofferenze fisiche o morali, realizzati in momenti successivi ma collegati da un nesso di abitualità ed avvinti nel loro svolgimento da un'unica intenzione criminosa di ledere l'integrità fisica o il patrimonio morale del soggetto passivo, cioè, in sintesi, di infliggere abitualmente tali sofferenze»[183].

Secondo gran parte della dottrina, il reato in esame rientrerebbe nei cc.dd. reati abituali «richiedendosi perché sia integrata la fattispecie, la reiterazione nel tempo di una serie di comportamenti»[184]. Difatti, «resta invece esclusa la configurabilità del reato di cui trattasi allorché gli episodi lesivi non possano inquadrarsi in una serie di atti vessatori [...]; si esclude che sporadici episodi di violenza, del tutto occasionali, possano integrare una abituale condotta vessatoria, tale da integrare il reato in esame»[185].

In questo stesso senso «le sofferenze fisiche e morali, isolatamente considerate, potrebbero anche non costituire reato, in quanto la *ratio* dell'antigiuridicità penale risiede nella loro reiterazione protrattasi in un arco di tempo che può essere anche limitato. Invero non integra il delitto di maltrattamenti in famiglia la consumazione di episodici atti lesivi di diritti fondamentali della persona non inquadrabili in una cornice unitaria caratterizzata dall'imposizione ai soggetti passivi di un regime di vita oggettivamente vessatorio»[186]. Dello stesso avviso sono anche Bartoli e Pelissero, i quali sostengono che «il reato è abituale, consistendo in una pluralità di atti legati dalla volontà di vessare il soggetto passivo. Non è necessaria una continuità ininterrotta della condotta, essendo possibile che agli atti offensivi si alternino periodi di tregua [...]»[187].

---

[182] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 505.
[183] G. PAVICH, *Il delitto di maltrattamenti*, cit., p. 23.
[184] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 505.
Nello stesso senso anche G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2104.
[185] Cass., Sez. VI, sent. n. 8953/1984.
[186] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2105.
[187] R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 128.

Si tratta di un reato di danno, come sostengono, tra gli altri, Cadoppi e Veneziani[188].

Dibattuto è il fatto che si tratti di un reato di c.d. mera (o pura) condotta, piuttosto che di c.d. evento. Ad esempio, Forti, Riondato e Seminara ritengono che «il delitto in esame risulta caratterizzato dalla presenza di quell'evento che più volte la giurisprudenza ha individuato nella produzione di durevoli sofferenze fisiche e morali nei confronti di una persona di famiglia [...]»[189]. In senso contrario, Cadoppi e Veneziani definiscono l'art. 572 c.p. come un «reato senza evento»[190].

Probabilmente, fermandosi alla lettera della norma, questa seconda impostazione risulta preferibile. Il testo, infatti, non richiede il verificarsi di alcun evento (che non viene indicato), come d'altra parte pare essere piuttosto pacifico che da tali pratiche derivi un qualche pregiudizio psico-fisico alle vittime.

Per quanto riguarda l'elemento psicologico, «il dolo nel delitto in esame è generico e consiste nella volontà di sottoporre il soggetto passivo a continue sofferenze fisiche e morali, senza che sia necessario un fine particolare. Tale volontà, unitamente al requisito dell'abitualità della condotta, permette di distinguere il reato di maltrattamenti da altre fattispecie incriminatrici»[191]. Nello stesso senso, «dottrina e giurisprudenza sono sostanzialmente concordi nell'affermare che l'elemento soggettivo è qui costituito dal dolo generico, consistente nella coscienza e volontà di sottoporre il soggetto passivo ad una serie di sofferenze fisiche e morali in modo continuativo e abituale, instaurando un sistema di sopraffazioni e di vessazioni che avviliscono la sua personalità [...]»[192].

La cassazione[193] ha poi avuto modo di affermare che il dolo del delitto di maltrattamenti è unitario e programmatico, nel senso che esso funge da *fil rouge* della pluralità di atti lesivi, insomma come elemento unificatore di tutti questi.

Ancora, «il dolo è generico e consiste nella rappresentazione e nella volontà di cagionare una sofferenza ripetuta alla vittima. Alla luce della natura inviolabile dei diritti individuali offesi, è irrilevante l'eventuale finalità pedagogica perseguita dall'agente come pure la sua opinione di agire in conformità a precetti religiosi o a consuetudini, tradizioni o costumi»[194].

---

188 A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di diritto penale*, cit., p. 848.
189 G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2105.
190 A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di diritto penale*, cit., p. 848.
191 G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte speciale*, cit., p. 506.
192 G. PAVICH, *Il delitto di maltrattamenti*, cit., p. 36.
Nello stesso senso si veda: Cass., Sez. VI, sent. n. 27048/2008.
193 Cass., Sez. VI, sent. n. 6541/2004.
194 R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 128.

Il reato si consuma con «la realizzazione di una condotta di maltrattamento successiva ad almeno un'altra precedente»[195]. Nel medesimo senso anche Antolisei, il quale scrive che «il delitto si consuma col semplice porre in essere l'azione e l'omissione che rappresenta il maltrattamento, sempre che sia seguita da altri fatti similari. Non si esige la verificazione di alcun speciale risultato dannoso e neppure di quel pericolo di malattia che è richiesto per l'abuso dei mezzi di correzione o di disciplina. [...] La consumazione si inizia col primo fatto vessatorio e perdura fino a che i maltrattamenti non siano cessati»[196].

Si passa ora all'analisi degli orientamenti dottrinali che riguardano il rapporto tra maltrattamenti e *mobbing*. Si esamineranno le posizioni di alcuni autori che, rispettivamente, mostrano il proprio consenso o dissenso verso l'applicazione dell'art. 572 c.p. alle ipotesi di *mobbing*. Occorre premettere che non ogni autore presenta un punto di vista ben definito; al contrario, molti di questi individuano pregi e difetti di tale ipotetica soluzione.

Si apre tale disamina con un articolo di Guariniello[197], già citato.

In apertura, l'autore fa riferimento all'ordinamento francese, uno dei pochi ad aver introdotto una specifica disposizione penale in contrasto al *mobbing*, anche detto "h*arcèlement morale*". Dopo avere elogiato tale decisione, egli riconosce che in Italia manca una tale previsione, e di conseguenza «la storia del reato di stress è una storia giurisprudenziale».

L'autore, a questo proposito, commenta il cambio di orientamento dei giudici italiani nell'interpretazione dell'art. 572 c.p. con riferimento al *mobbing*, una scelta determinante ma anche fortemente dibattuta e criticata.

Lo stesso si riferisce prima ad una sentenza del 2001[198]. Qui la cassazione aveva riconosciuto il reato di maltrattamenti *ex* art. 572 c.p. all'interno di un rapporto di lavoro, in virtù del disposto «persona sottoposta alla sua autorità».

Questo, in quanto il datore di lavoro può esercitare potere direttivo e disciplinare nei confronti del lavoratore subordinato, il quale risulterebbe dunque sottoposto alla sua autorità. Siffatta impostazione, fatta propria nel tempo dalla Sez. VI, inizia a mutare a

---

In riferimento, si vedano: Cass., Sez. III, sent. n. 44174/2023; Cass., Sez. III, sent. n. 8986/2020; Cass., Sez. III, sent. n. 48188/2019.

[195] R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 128.

[196] F. ANTOLISEI, *Manuale di diritto penale parte speciale*, cit., p. 538.

[197] R. GUARINIELLO, *Lo stress come rischio sul lavoro*, cit., p. III.

[198] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 10090/2001.

partire dal 2009[199]. Il nuovo indirizzo, così inaugurato, prende le mosse dalla collocazione sistematica del reato. Trovandosi, esso, all'interno dei reati contro l'assistenza familiare, si ritiene indispensabile che il rapporto interpersonale sia caratterizzato dal tratto della c.d. para-familiarità, «che si caratterizza per la sottoposizione di una persona all'autorità di un'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 su di lui l'autorità con modalità, tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità».

Da quel momento, tale secondo orientamento prevarrà in ogni sentenza[200] della Sez. VI, andando a prendere il posto del primo.

Lo stesso autore osserva che, in tal modo, si raggiunge un risultato sorprendente per non dire paradossale. Si finisce per punire le aziende molto piccole, e non le aziende di medie-grandi dimensioni nell'ambito delle quali i rapporti fra dirigenti e sottoposti tendono ad essere più superficiali e spersonalizzati. A questo punto, Guariniello si pone un quesito: non si rischia, in tal modo, di operare una discriminazione tra lavoratori?

In altre parole, seguendo tale indirizzo si produrrebbe una diseguaglianza di trattamento sia tra lavoratori, che tra datori di lavoro.

Per tali ragioni, sebbene l'autore parrebbe essere, in astratto, favorevole a tale soluzione; tuttavia, egli critica fortemente l'approdo della giurisprudenza così come definito.

Tale critica sembra essere piuttosto condivisibile. Sebbene da un lato sia indiscutibile la collocazione sistematica della norma, si è già detto delle numerose critiche che essa ha subìto nel tempo. Infatti, la stessa collocazione sembra essere del tutto anacronistica, e testimonianza di una concezione vetusta della società e della famiglia.

Di qui, non si comprende la necessità di ricercare quel particolare legame tra datore e lavoratore – peraltro nemmeno molto chiaro – che giustificherebbe o meno l'intervento dell'art. 572 c.p. Pare non avere rilevanza il mero rapporto personale o familiare tra autore e vittima di *mobbing*, il quale può svilupparsi ovunque e tra i soggetti più disparati. Sembra ragionevole, al contrario, ritenere applicabile tale norma a qualsiasi realtà lavorativa, ricorrendo se mai ad un controllo in concreto ai fini di una valutazione complessiva. In

[199] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 26894/2009.

[200] Ad esempio, si vedano: Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 19268/2022 e Cass. Pen., Sez. VI, sent. n. 30306/2024.

senso diametralmente opposto, si andrebbe invece a pregiudicare eccessivamente alcuni lavoratori e finanche datori di lavoro, basandosi sui rapporti interpersonali o riferendosi a criteri meramente dimensionali.

Per concludere, non si comprende come, in tal modo, due lavoratori che subiscano lo stesso trattamento *mobbizzante* possano essere tutelati (o meno) in modo differente.

Altro autore che si occupa della questione è Bartoli[201], in un suo articolo.

L'autore inizia la sua riflessione osservando che la questione del *mobbing* è tutt'altro che agevole da risolvere, per la quale «la tutela si rivela molto delicata e problematica [...] in un'economia di mercato altamente competitiva e globalizzata [...] basata su carrierismo e concorrenza». Indubbio è anche che «da sempre vi sono comportamenti che, se realizzati in particolari contesti relazionali, esprimono un disvalore del tutto peculiare, ponendo l'esigenza di tutelare la persona, anche se tale tutela risulta molto delicata e problematica».

Per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 572 c.p., egli prima mette in luce i pregi di una tale soluzione. Difatti, essa «sembra costituire quella maggiormente adeguata a coprire ed esprimere il disvalore del *mobbing*, in quanto tipizza un reato caratterizzato dalla reiterazione di un comportamento offensivo della persona in un contesto relazionale attuale»[202]. Bartoli riconosce che il reato di maltrattamenti si presta a plurime utilizzazioni: sia in ambito familiare che in un contesto lavorativo, facendo riferimento alla c.d. sottoposizione all'autorità. Insomma, l'art. 572 c.p. sarebbe proprio orientato alla tutela della persona debole all'interno di particolari dinamiche relazionali.

Di più, egli basa la sua valutazione anche sull'elemento della reiterazione dei comportamenti, presente nel *mobbing* ed elemento costitutivo del reato di maltrattamenti. Anzi, mentre il singolo episodio sarebbe molto spesso lecito in ambedue le ipotesi, è proprio la reiterazione di tali comportamenti a rendere il contesto umiliante e vessatorio.

Dopo di che, tuttavia, anche Bartoli fa luce sul ribaltamento di indirizzo della cassazione sopra citato, confermando l'esistenza di una divisione in giurisprudenza.

Procede, poi, ad una critica del secondo orientamento, al pari di quanto aveva fatto Guariniello. Egli critica il requisito della c.d. para-familiarità, sostenendo che sebbene, da un lato, questa impostazione cerca di rendere rigorosa e particolarmente significativa la dimensione relazionale che sta alla base dei maltrattamenti; dall'altro lato, però, pone una

[201] R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85.
[202] Nello stesso senso anche: A.M. MAUGERI, *Il mobbing*, cit., p. 204.

restrizione indebita nel momento in cui esclude tutti quei rapporti in cui si può manifestare già sul piano oggettivo la debolezza di uno dei due soggetti.

Egli conclude in modo particolarmente convincente: «in sostanza, stando anche alla *ratio* della fattispecie, ciò che assume rilevanza nel delitto di maltrattamenti è per l'appunto il carattere sostanzialmente gerarchico della dinamica relazionale, più che la natura familiare o extra-familiare del rapporto, con la conseguenza che è in presenza di una posizione relazionale di subordinazione non necessariamente a carattere familiare che si manifesta l'esigenza di tutelare il soggetto più debole».

Tale considerazione si pone perfettamente in linea con quanto commentato fino ad ora.

L'autore prosegue muovendo alcune critiche alla compatibilità dell'art. 572 c.p. nel contenere gli episodi di *mobbing*. Anche ammettendo l'utilizzo indiscriminato di tale norma per affrontare quel tipo di episodi, Bartoli ne individua due difetti cruciali.

Innanzitutto, il reato di maltrattamenti sarebbe idoneo a ricomprendere soltanto gli episodi di *mobbing* c.d. "verticale", nel quale cioè sia il datore di lavoro a *mobbizzare* il subordinato-vittima. Soltanto tra questi due soggetti sussiste quel vincolo di subordinazione, gerarchia, autorità. Dunque, solo il c.d. *bossing* potrebbe essere contrastato in tal modo, vale a dire quello realizzato dal superiore gerarchico verso il suo sottoposto.

Al contrario, l'art. 572 c.p. non sarebbe in grado di disciplinare casi di *mobbing* c.d. "orizzontale" (tra lavoratori di pari livello) o c.d. "ascendente" (dai sottoposti nei confronti del superiore).

In secondo luogo, l'autore è convinto che «la fattispecie di maltrattamenti esprime un contenuto di disvalore nella sostanza diverso» rispetto al fenomeno del *mobbing*.

A differenza delle classiche ipotesi *ex* art. 572 c.p., infatti, «il rapporto lavorativo, anche in una prospettiva gerarchica, presenta caratteri maggiormente formali e giuridicizzati rispetto agli altri rapporti, con la conseguenza che, quasi paradossalmente, lo stesso concetto di maltrattamenti risulta molto più impalpabile ed evanescente».

In altre parole, quello che Bartoli esprime è un concetto piuttosto profondo.

Egli riconosce che, già in ambito familiare - caratterizzato da rapporti più vicini e quotidiani – non sempre è agevole individuare quali condotte rientrino nel concetto di maltrattamenti. O meglio, tendenzialmente queste vengono identificate come tali proprio grazie al contesto relazionale particolarmente stringente.

Ciò, per ovvie ragioni, risulterà ancor più complesso da rilevare all'interno dei rapporti di lavoro, nei quali dette condotte hanno molto spesso carattere discriminatorio e costituiscono, già di per sé, illeciti civili o giuslavoristici.

Dunque, tali ultimi comportamenti sarebbero connotati da un ancor maggiore disvalore, che l'art. 572 c.p. non sarebbe in grado di esprimere.

In conclusione, Bartoli esprime il suo punto di vista relativo all'intero panorama penalistico con riferimento al *mobbing*. Egli si mostra indubbiamente insoddisfatto, e sostiene che «si tratta di fattispecie che non sono in grado di esprimere il disvalore del *mobbing*, in quanto alcune non si basano nemmeno sulla reiterazione (violenza privata e lesioni), altre invece, pur basandosi su di essa, sono indifferenti alla relazione intersoggettiva (*stalking*), ed altre ancora, infine, pur facendo riferimento alla reiterazione e alla particolare relazione, da un lato, non coprono l'intero fenomeno del *mobbing*, che, essendo molto dinamico, riguarda sia l'ipotesi classica del rapporto gerarchico in prospettiva discendente, sia quelle meno tradizionali del rapporto paritario e del rapporto gerarchico in prospettiva ascendente; dall'altro lato, prevedono una condotta il cui disvalore, strettamente connesso alla relazione, non è espresso dai comportamenti di *mobbing*, aventi carattere soprattutto discriminatorio».

Risulta difficile, per chi scrive, non concordare con quanto sostenuto dall'autore.

Ulteriore autore che si sofferma su questa spinosa questione è Della Bella[203].

L'autrice, per prima cosa, riconosce che la norma utilizzata per ricomprendere condotte di *mobbing* complessivamente considerate è l'art. 572 c.p.

Nonostante la sua collocazione all'interno del Titolo XI, Della Bella riconosce la sua parziale compatibilità con le ipotesi di *mobbing*. Di fatti, i tratti caratterizzanti della fattispecie – l'abitualità della condotta, l'effetto pregiudizievole che essa deve produrre sulla persona della vittima e l'intento vessatorio che deve connotare l'agire del soggetto attivo - «rendono del tutto ragionevole la riconduzione degli episodi di *mobbing* al suo interno».

Tuttavia, dopo aver confermato che la fattispecie dei maltrattamenti è idonea a coprire solo le ipotesi di *mobbing* c.d. verticale discendente, l'autrice richiama l'orientamento maggioritario in giurisprudenza, il quale fa riferimento al requisito della c.d. para-familiarità del rapporto di lavoro.

---

[203] A. DELLA BELLA, *La repressione penale del mobbing nelle aziende di grandi dimensioni*, in *Corr. mer.*, 2/2013, p. 195.

Commentando una sentenza[204], che a dire il vero si discosta da tale indirizzo della Suprema Corte, coglie l'occasione per operare una personale riflessione sul tema, muovendo due critiche principali all'orientamento dominante.

Innanzitutto, l'autrice sostiene che la cassazione, limitando l'applicabilità dell'art. 572 c.p. alle sole ipotesi di contesti cc.dd. para-familiari, introdurrebbe nella fattispecie un requisito ulteriore, non previsto dalla legge. Così facendo, la corte avrebbe adottato un'interpretazione *contra legem*. Difatti, è stato più volte osservato che il rapporto tra datore di lavoro e subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare, è un rapporto di subordinazione. Ciò è sufficiente, in presenza degli altri requisiti previsti dalla legge (i maltrattamenti e il relativo dolo), a configurare il reato *ex* art. 572 c.p.

In secondo luogo, in piena conformità con quanto aveva fatto notare Guariniello, Della Bella sostiene che l'aprioristica delimitazione, che la orte opera, dell'operatività del reato ai soli contesti para-familiari, determinerebbe una discriminazione irragionevole. Questo, in quanto creerebbe una differenza di protezione della persona del lavoratore sulla base di un criterio distintivo astratto, che non pare trovare una razionale giustificazione. L'autrice rileva, in proposito, che la realtà dimostrerebbe che anche all'interno di organizzazioni complesse e articolate possono instaurarsi tra il datore (o in generale il superiore gerarchico) e il lavoratore, relazioni abituali intense, caratterizzate da una quotidiana condivisione di spazi e di tempi, da una situazione di soggezione e di affidamento del lavoratore. Insomma, in conclusione si sottolinea come, anche in aziende di grandi dimensioni, per il lavoratore può essere impossibile reagire agli abusi.

Di più, le dimensioni dell'ambiente lavorativo nulla dicono sul tipo di rapporto che può crearsi tra "superiore" e il lavoratore. Dunque, «il compito della selezione delle condotte offensive non può che essere rimesso alla valutazione del giudice nel caso concreto».

Insomma, anche Della Bella si auspica che le corti operino un controllo, e una valutazione, caso per caso: «saranno solo le circostanze del caso a poter dire se i maltrattamenti posti in essere nel contesto lavorativo siano limitati alla sfera giuslavoristica o siano invece tali da incidere in maniera profonda sulla dignità e sull'equilibrio psico-fisico del lavoratore».

Alla medesima conclusione perviene Bartoli in un altro suo articolo[205].

---

[204] Trib. Cassano d'Adda, sent. del 2012.

[205] R. BARTOLI, *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia*, in *Corr. mer.*, 2/2012, p. 166.

L'autore, dopo aver ribadito ed analizzato i due orientamenti della cassazione già citati, si sofferma sulla sentenza[206] in commento. Egli ritiene che tale pronuncia desti grande interesse, in quanto «prende le distanze da questi due orientamenti eccessivamente rigidi e [...] unilaterali, [...] ed imbocca la strada di un ragionamento sul tipo criminoso e gli scopi di tutela della fattispecie di maltrattamenti in famiglia molto più duttile e articolato [...]». Dopo di che, Bartoli esprime una personale nota critica con riguardo al criterio dimensionale dell'azienda, ai fini della tutela dei lavoratori.

In conformità alle posizioni degli altri autori, egli infatti osserva che: «la nostra impressione, infatti, è che il criterio delle dimensioni non abbia particolare rilevanza, dovendosi invece basare soprattutto sul contesto relazionale (meglio quindi fare riferimento alla personalità-impersonalità del rapporto)».

Un'altra autrice che si occupa del rapporto tra *mobbing* e maltrattamenti è Folla, in un articolo[207] nel quale individua similitudini e differenze tra le fattispecie.

L'autrice apre la propria disamina osservando che molti comportamenti c.d. *mobbizzanti* necessitano di una risposta, e di una repressione, che vada oltre il mero sistema civilistico e giuslavoristico. Difatti, «non si può, tuttavia, ignorare che taluni comportamenti vessatori e persecutori svelano un'aggressività talmente prepotente nei confronti di beni giuridici fondamentali della persona [...] da reclamare il ricorso alla sanzione penale».

A questo punto, la stessa riconosce però l'assenza di un'apposita fattispecie penale dedicata al *mobbing*, osservando che soltanto singoli e puntuali comportamenti di un contesto *mobbizzante* potranno avere rilevanza penale; i quali «a seconda di come si realizzano in concreto, andranno inquadrati all'interno delle diverse figure di reato esistenti, sempre che, si intende, ne sussistano tutti i requisiti costitutivi essenziali [...]».

Data questa premessa, «non sorprende, dunque, che, nonostante i pregevoli sforzi degli interpreti di sistematizzare e di teorizzare le costanti ravvisabili nelle vicende di *mobbing* [...], sul fronte penale [...] emerga un panorama scarsamente omogeneo, caratterizzato da soluzioni molto differenziate, in cui, forse, l'unico dato che accomuna la molteplicità delle condotte di *mobbing* rilevanti penalmente è la loro attitudine ad offendere, più o meno gravemente, i diritti della persona nell'ambiente di lavoro».

---

[206] Tribunale di Milano, 30 settembre 2011.

[207] N. FOLLA, *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia? Il commento*, in *Lav. giur.*, 10/2011, p. 1025.

Quanto poi alla valutazione circa la compatibilità dell'art. 572 c.p. a ricomprendere le ipotesi di *mobbing*, l'autrice analizza pregi e difetti.

Iniziando dai potenziali pregi, Folla osserva che: «la figura in parola è sembrata essere, [...], la più efficace a reprimere le condotte di *mobbing* (quantomeno alcune tipologie) con lo strumento penale». In particolare, tre sarebbero i punti di contatto tra le due "fattispecie". Innanzitutto, potrebbero coincidere i beni giuridici offesi, tra cui l'onore, il decoro, l'incolumità fisica, la personalità morale del soggetto; offese, dunque, ai diritti della persona, come può accadere nell'ambiente lavorativo.

In secondo luogo, elemento comune sarebbe la frequenza delle condotte. Ebbene, il delitto di maltrattamenti viene unanimemente ricondotto ai reati c.d. abituali, il che implica una reiterazione nel tempo di una pluralità di condotte, alcune costituenti di per sé reato, altre singolarmente legittime. Queste ultime, però, assumono una valenza illecita in quanto ripetute nel tempo, realizzando la condotta necessaria al perfezionamento della fattispecie legale, proprio come richiesto nel *mobbing*.

Infine, ulteriore coincidenza riguarda l'elemento soggettivo, ovvero il dolo sussistente in capo all'agente. Esso svolge il ruolo di elemento unificante della pluralità di condotte. Occorre però specificare che non è necessaria una pianificazione mentale di tutti i singoli episodi di maltrattamento, essendo sufficiente che il soggetto agente abbia la consapevolezza, nel momento in cui comincia a prendere corpo la reiterazione dei cattivi trattamenti, della sofferenza a cui è già stata sottoposta la vittima e della sofferenza a cui continua ad essere assoggettata. Anche questo profilo svela sorprendenti affinità con il *mobbing*.

Sebbene esistano, indubbiamente, tali similitudini; tuttavia, l'autrice critica aspramente l'orientamento giurisprudenziale e dottrinale che fa leva sul requisito della c.d. para-familiarità, ai fini della configurazione dei maltrattamenti sul luogo di lavoro.

Il rapporto intercorrente tra vittima e autore, ai sensi dell'art. 572 c.p., che si sostanzia nel vincolo della sottoposizione all'autorità per l'esercizio di una professione o di un'arte, costituirebbe il fondamento dell'applicabilità della stessa norma al *mobbing*. Nonostante questa valutazione, «la collocazione sistematica della fattispecie di maltrattamenti tra i delitti contro la famiglia ha indotto parte della dottrina a ravvisare nella famiglia il centro dell'interesse protetto, conferendo un rilievo meno accentuato alla incolumità fisica e psichica delle vittime».

Come anticipato, Folla si scaglia fortemente contro questa impostazione, concludendo che: «non avrebbe senso confinare alla sfera della famiglia il catalogo dei potenziali soggetti attivi, in quanto i maltrattamenti possono essere realizzati da chiunque, e il loro disvalore (penale) si radica non sulla natura familiare del rapporto, bensì sulla natura non paritaria del rapporto, dove il maltrattante è il soggetto più forte e la vittima è la persona più fragile, meritevole di tutela».

Nelle sue riflessioni finali, l'autrice chiude tale *excursus* sostenendo che vi è un unico punto fermo sull'utilizzo del diritto penale nei confronti del *mobbing*: l'assenza di una fattispecie *ad hoc*.

Ultimo esperto che si prende in considerazione, per quanto riguarda maltrattamenti e *mobbing*, è Verrucchi[208] con un suo articolo.

Anch'egli, come pressoché tutti gli autori, inizia la propria riflessione riconoscendo che, all'interno del nostro sistema penale, esiste un'oggettiva lacuna giuridica consistente nella grave assenza di una norma incriminatrice *ad hoc* per i comportamenti vessatori nell'ambiente di lavoro. Un vuoto che costringe la magistratura ad operare «pericolose e complesse "traduzioni" delle condotte *mobbizzanti* in ipotesi di reato già contemplate dall'ordinamento e connotate, ciascuna, da una propria tassatività specifica».

Per quanto riguarda l'astratta riconducibilità del *mobbing* al reato di maltrattamenti, egli ragiona su quali possano essere i pregi e i difetti di tale soluzione.

Verrucchi individua due ragioni a fondamento di tale connessione, in particolare: una di carattere generale, che guarda all'unitaria fisionomia delle fattispecie poste a confronto tanto sul piano dell'elemento oggettivo, quanto su quello dell'elemento psicologico; l'altra di carattere particolare, che guarda al comune contesto applicativo delle medesime, nonché alla specificità dell'oggetto giuridico in concreto tutelato.

Rispetto alla prima, egli osserva che, *ictu oculi,* il lineamento concettuale della nozione di maltrattamenti si pone in un rapporto di genere a specie rispetto alla tradizionale configurabilità fenomenica del *mobbing* sullo stretto piano del diritto penale (ad esempio: ingiurie, minacce, lesioni, percosse, abusi di potere e di disciplina), condividendo nella loro struttura necessariamente complessa il dato dell'abituale serialità delle condotte pretestuose, la loro sistematicità e strumentalità rispetto all'effetto pregiudizievole voluto. Di più, «l'espressione "maltratta" è generica, indeterminata ed estremamente elastica nella

[208] M. VERRUCCHI, *Rilevanza penale del mobbing – Il Commento*, cit., p. 892.

sua accezione semantica [...], è proprio la sua dilatabilità che si presta ad accogliere ampli contenuti, quali – appunto – gli atti *mobbizzanti* in sé penalmente leciti, ma caratterizzati da un'oggettiva gravità in qualche misura rapportabile a quella degli atti in sé qualificabili come reato [...]».

Vi è anche da notare che «i maltrattamenti di cui all'art. 572 c.p. danneggiano la persona offesa soltanto in via indiretta, e cioè attraverso lo stravolgimento e la negazione di un normale contesto relazionale nel quale la stessa persona conduce la propria vita; ebbene, in un'ottica aderente ai dati dell'esperienza, le condotte *mobbizzanti* offendono il soggetto passivo proprio nella misura in cui frustrano completamente la sua funzionalità, facendo degenerare in un clima di sofferenze e mortificazioni l'ambiente che dovrebbe essere il terreno di coltura più propizio per l'affermazione e lo sviluppo della propria personalità: l'ambiente di lavoro».

Anche per quanto riguarda l'elemento soggettivo, il dolo (generico), esso normalmente non preesiste all'inizio della condotta. I maltrattamenti, così come il *mobbing*, «non nascono come una volontà già compiutamente radicata nel soggetto agente; piuttosto, gli stessi appaiono solitamente come una serie progressiva che trova origine nei primi, e forse neppure avvertiti, stadi di degenerazione del rapporto interpersonale tra le parti in causa e che, in un momento successivo, prende maggiore consistenza e consapevolezza fino ad abbracciare coscientemente in una sola e diversa entità criminosa i singoli fatti offensivi».

A questo punto, l'autore muove però due critiche decisive a tale impostazione.

La prima, condivisa da gran parte della dottrina, riguarda l'efficacia limitata dell'art. 572 c.p. rispetto alle molteplici manifestazioni del *mobbing*. Difatti, «l'art. 572 c.p. è in realtà ascrivibile a quelle sole pratiche vessatorie che, fondandosi sull'imprescindibile presupposto della posizione di subalternità, propria di colui che sia di fatto destinatario delle odiose condotte, configurano il c.d. *mobbing* "verticale" (o *bossing*), mentre rimarrebbero inevitabilmente escluse dal suo spettro applicativo le non meno frequenti ipotesi di *mobbing* "orizzontale" (per non parlare del *mobbing* "ascendente", seppure raro)».

Infine, egli ritiene che la fattispecie di *mobbing* si dovrebbe distinguere da quella di maltrattamenti per la presenza di un dolo specifico.

Verrucchi parla, a riguardo, della «presenza di un fine ulteriore (l'emarginazione della vittima nell'ambiente di lavoro, o addirittura l'abbandono del lavoro da parte della stessa) che è esterno al fatto tipico e che si aggiunge alla volontà di *mobbizzare*».

Si tratta di una critica molto interessante ed innovativa, che non era stata considerata da altri autori. Di più, è una considerazione che in concreto troverebbe anche giustificazione. Orbene, si è detto più volte che il c.d. *mobber* agisce per ottenere un fine specifico, che è appunto quello di emarginare ed escludere la vittima dal luogo di lavoro.
Da questa prospettiva, sarebbe probabilmente riduttivo richiedere soltanto un dolo generico al fine della configurazione del *mobbing*.

Si passa ora alla disamina del reato di atti persecutòri, o *stalking*, *ex* art. 612-*bis* c.p. Occorre premettere che, al pari delle considerazioni che si sono svolte per il *mobbing*, anche detto reato presentava - e presenta tutt'ora - non poche criticità e zone d'ombra.
Come sostiene Sarno, infatti, «le complessità che involgono il fenomeno *stalking* muovono già allorquando lo si voglia definire. Il legislatore italiano [...] s'è reso conto dell'insufficienza della disciplina penale in vigore con riguardo all'agire persecutorio e molesto, intraprendendo così un intenso percorso progettuale»[209].
Analogamente al *mobbing*, «sul versante degli studi psicologici e di medicina legale, è da notare come il fenomeno *stalking* non abbia trovato una definizione certa e riconosciuta nella letteratura internazionale»[210]; di più, lo si potrebbe configurare come l'azione di disturbare, assillare, molestare e perseguitare.
Ancora, «quel che si vuol trasmettere è che lo *stalking* non sia definibile mediante l'estrinsecazione di una condotta ben precisa, risultando più proficuo lasciare aperto lo spazio anche ad azioni non (ancora) tipizzate: imporre limiti già in fase definitoria del fenomeno potrebbe, di fatto, far da antecedente a risultati strabici e non rispondenti a variabili quali quelle sociali, ambientali e temporali che fanno da necessario *pendant* nel contesto di osservazione e di studio che ne occupa»[211].
Nello stesso senso, ma con un atteggiamento indubbiamente più propositivo, Maugeri riconosce che «le maggiori problematiche riscontrate, però, da tutti i legislatori attengono alla difficoltà di tipizzare tale fenomeno in una formula legislativa che, da una parte, sia conforme al principio costituzionale di tassatività, dall'altra, sia capace di criminalizzare la varietà delle tipologie comportamentali in cui esso si manifesta: occorrerà verificare,

[209] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, Milano, 2010, p. 3.
[210] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 4.
[211] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 7.

come accennato, la capacità dei legislatori nazionali di creare uno strumento idoneo allo scopo»[212].

Di più, il *mobbing* e lo *stalking* presentano notevoli somiglianze dal punto di vista fenomenologico, tanto che Micoli osserva quanto segue: «già il *mobbing* era stato definito "*stalking* occupazionale", intendendo con questo termine quel fenomeno in cui le condotte perseguitanti prendono le posse dal posto di lavoro per poi arrivare ad invadere la vita privata della vittima. Entrambi i fenomeni [...] hanno una stretta relazione con il tempo, difatti se vengono protratti e perpetrati con una vasta durata, anche i sintomi che intervengono nella vittima aumentano di intensità e tenderanno a cronicizzarsi sotto il profilo psicologico, sociale ed anche fisico»[213].

Tale norma è stata ampiamente criticata, sia per l'opportunità di intervenire che non viene condivisa dall'intera dottrina[214], sia per la formulazione della fattispecie stessa.

In senso contrario, Maugeri osserva che «prima dell'entrata in vigore [...] le condotte di *stalking* sono state fondamentalmente ricondotte [...] al delitto di violenza privata (art. 610 c.p.) o [...] alla molestia o disturbo delle persone (art. 660 c.p.), fermo restando che potevano essere integrate altre fattispecie come la minaccia, le percosse, le lesioni il danneggiamento, la violenza sessuale»[215]. La stessa autrice, muovendo rilievi critici nei confronti dell'art. 610 c.p. rispetto ai fenomeni di *stalking*, sembra essere favorevole all'intervento del legislatore con una norma *ad hoc*.

Allo stesso modo, Bartoli, Pelissero e Seminara osservano che «tali condotte potevano in precedenza essere configurate, ricorrendone gli estremi, nei delitti di minaccia o violenza privata, come pure di percosse [...], la cronaca ha dimostrato come lo *stalking* sia un illecito destinato a una reiterazione di tipo ossessivo, caratterizzata da un progressivo innalzamento di livello in danno della vittima che dimostra di non cedere [...], distruggendone l'equilibrio psichico [...]»[216].

Secondo Sarno, invece, «molestie e minacce risultano comportamenti già previsti nel campo del diritto punitivo nonché concetti ampliamente rodati pure in chiave esegetica dalla prassi del Foro». Di più, «anche nella lunga fase progettuale, l'introduzione del

---

[212] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 51.
[213] A. MICOLI, *Il fenomeno dello stalking, Aspetti giuridici e psicologici*, Milano, 2012, pp. 25-26.
[214] Ad esempio: F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 36.
[215] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 30.
[216] R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 166.

nuovo reato non pare sia mai stata accompagnata da alternative convincenti ed innovative per descrivere compiutamente le condotte assillanti»[217].

Nello stesso senso anche Agnese, De Gioia, De Simone, Puliatti e Rotunno, i quali osservano che «[...] perché introdurre una modifica sostanziale [...] a tutela di condotte già stabilmente contemplate dalla vigente disciplina, quando poi queste, nella nuova formulazione, non assumono caratteristiche pregnanti da giustificare, all'apparenza, il ricorso ad una così importante integrazione»[218].

In ogni caso, «gli elementi esposti ci fanno ritenere che la *ratio* della norma si debba rinvenire unicamente nell'esigenza di rispondere in modo efficace alle istanze di protezione e tutela della persona offesa»[219].

L'art. 612-*bis* c.p. viene collocato nel titolo XII del libro II del codice penale, in tema di delitti contro la persona; ed in particolare, nella sezione III del capo III, recante le disposizioni in tema di libertà morale individuale. Ciò viene testimoniato anche dall'utilizzo di termini quali "minaccia" ed "alterazione delle abitudini di vita" nella formulazione del reato.

Al primo capoverso vi è la descrizione della condotta richiesta: una reiterata molestia o minaccia commessa da chiunque nei confronti di taluno, dalla quale discenda, in modalità causalmente connessa, almeno uno fra i tre eventi tipizzati.

Nello specifico questi sono: il cagionarsi di uno stato di ansia o di paura nella vittima, che sia perdurante e grave; l'ingenerarsi di un timore, purché fondato, nella vittima circa la propria incolumità o quella di un prossimo congiunto o di altra persona [...]; il costringere la vittima a modificare le proprie abitudini di vita.

Occorre sottolineare, quanto al bene giuridico protetto, che «non si rinviene, quindi, una molteplicità di beni giuridici protetti, bensì una molteplice e sfaccettata modalità di tutela della libertà personale individuale»[220].

Parallelamente, Maugeri sostiene che «la nuova fattispecie di atti persecutori, pur se inserita tra i delitti contro la libertà morale, può essere interpretata come una fattispecie plurioffensiva, volta a tutelare, innanzitutto, la libertà di autodeterminazione della vittima – che viene compromessa dalla condotta dello *stalker* che vuole imporgli la propria

---

[217] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 37.

[218] A. AGNESE, V. DE GIOIA, P.E. DE SIMONE, G. PULIATTI, C. ROTUNNO, *Violenza sessuale e stalking*, Forlì, 2009, p. 74.

[219] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 38.

[220] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 43.

presenza o indurla a modificare le abitudini di vita - nonché la tranquillità personale e la stessa salute mentale (l'integrità individuale), compromessa a lungo termine dalla sopportazione delle minacce o delle molestie che offendono la serenità psichica della vittima, al punto da poter provocare ansia e paura»[221]. Ancora, «la prospettiva di tutela è tale da trascendere la semplice libertà morale e da attingere l'ulteriore piano della integrità psichica del soggetto perseguitato: in termini di salvaguardia se non di una vera e propria serenità psicologica della persona presa di mira [...], quantomeno di garanzia di una pace giuridica individuale concepita come libertà da ansie o timori eccessivi»[222].
Libertà individuale, che viene definita da Coco[223] come: «genericamente identificata "nella facoltà, nell'uomo, di volere liberamente e di manifestare la propria volontà (libertà di volere e libertà di agire) nei limiti dell'ordinamento giuridico»[224].
La stessa autrice commenta che «non v'è dubbio che le aggressioni al bene della libertà individuale, tanto varie quanto varie sono le relative espressioni, trovino tutte un comune denominatore nella violenza: non può darsi limitazione della libertà individuale altrui se non mediante violenza, fisica o psichica che sia»[225].

Soggetto attivo degli atti persecutòri può essere chiunque, «dunque si tratta di un reato comune. Ai fini della commissione del reato è sufficiente un solo soggetto attivo, trattandosi di un reato monosoggettivo»[226]. Confermano tale impostazione Fiandaca e Musco, i quali osservano che «ancorché il linguaggio della caccia evocato dall'originario termine *stalking* alluda a modalità aggressive di comportamento più tipiche del sesso maschile, gli atti persecutòri penalmente rilevanti possono essere indifferentemente realizzati da uomini o da donne»[227].

Elemento chiave, ai fini della configurazione del reato, è la reiterazione della condotta. Ebbene, «l'originalità del reato [...], anche al fine del suo perfezionarsi è stata

---

[221] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., pp. 103-104.
Nello stesso senso anche: S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, Roma, 2009, p. 44.
[222] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale, Parte speciale*, cit., p. 308.
Nello stesso senso anche: G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2491 e R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 167.
[223] P. COCO, *La tutela della libertà individuale nel nuovo sistema anti-stalking*, cit., p. 100.
[224] Tale definizione viene ripresa da: C. SALTELLI, R. DI FALCO, *Commento teorico-pratico del nuovo codice penale*, vol. II, Roma, 1930, p. 979.
[225] P. COCO, *La tutela della libertà individuale nel nuovo sistema anti-stalking*, cit., p. 100.
[226] S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, cit., p. 45.
[227] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale, Parte speciale*, cit., p. 309.
Dello stesso avviso anche: G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2491 e R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 167.

affidata, invero, alla necessaria "ripetizione" delle azioni ivi descritte»[228]. Allo stesso modo, è inevitabile osservare che «la persecuzione è naturalisticamente realizzata proprio attraverso il compimento di più condotte»[229]. A conferma di ciò, «quanto alla serialità perché possa correttamente identificarsi una condotta riconducibile allo *stalking*, occorre cioè che le condotte, minacciose o moleste, siano reiterate nel tempo»[230].

Di conseguenza, si è detto che la reiterazione sarebbe elemento costitutivo[231] della fattispecie, e determinerebbe la natura di reato abituale allo *stalking*. Al contrario «i singoli atti, se posti in essere in un'unica occasione, non integrano il delitto di atti persecutòri bensì altre fattispecie già conosciute dall'ordinamento [...], eventualmente unite dal vincolo della continuazione»[232].

Nello stesso senso, si è detto che «la fattispecie [...] richiede che le condotte siano reiterate, si pone, quindi, il problema di stabilire il numero di condotte necessario per parlare di reiterazione, la soglia minima di tipicità in termini di frequenza delle condotte moleste. [...] La definizione del fenomeno implica tale ripetitività [...]»[233]. D'altronde, anche Ege sosteneva che «nello *stalking* [...] ci troviamo di fronte ad una situazione molto stressante per la vittima, bersagliata [...] da attacchi e molestie molto intensi e frequenti»[234].

Dibattuta in dottrina è anche la natura di fattispecie a forma libera o vincolata.

A tale proposito, Forti, Riondato e Seminara osservano che: «si deve ritenere a forma libera, stante la molteplicità delle condotte, non individuabili a priori, attraverso le quali si può giungere alla verificazione degli eventi. Si potrebbe parlare, forse, di fattispecie a forma solo parzialmente vincolata proprio in considerazione della necessaria presenza del requisito della reiterazione, che [...] fa sì che quello in esame possa essere inquadrato nella categoria dei reati abituali»[235].

Secondo una corrente dottrinale minoritaria, si tratterebbe di un reato di pericolo concreto. Difatti «l'art. 612-*bis* c.p. invece di affermare in maniera più chiara, diretta e semplice, che la condotta "cagiona", "ingenera" o "costringe", indicando chiaramente la

---

[228] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 62.
[229] A. VALSECCHI, *Il delitto di atti persecutori (il cd. stalking)*, Torino, 2009, p. 1383.
[230] A. AGNESE, V. DE GIOIA, P.E. DE SIMONE, G. PULIATTI, C. ROTUNNO, *Violenza sessuale e stalking*, cit., p. 74.
Così anche G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2492.
[231] S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, cit., p. 47.
[232] S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, cit., p. 47.
[233] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 161.
Nello stesso senso anche: G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale, Parte speciale*, cit., p. 309.
[234] H. EGE, *Oltre il mobbing*, Milano, 2023, p. 118.
[235] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2490.

sua natura di reato causale, usa l'espressione "minaccia o molesta in modo da cagionare, [...] ingenerare, [...] costringere". Con l'uso di tale espressione la fattispecie sembrerebbe limitarsi a richiedere che la condotta sia idonea a cagionare l'evento psicologico descritto»[236].

Ancora, «la norma, in particolare, non richiede espressamente che la condotta cagioni un grave stato di ansia e di paura, ma che, attraverso condotte reiterate, la minaccia e la molestia sia realizzata in modo da cagionare, sia adeguata e idonea a cagionare il grave stato di ansia e di paura»[237].

Lo stesso problema viene affrontato da Coco. L'autrice osserva che si deve stabilire «se - a sua volta - di danno o di pericolo. Questione non da poco, perché se trattasi di eventi di danno è necessario dimostrare un rapporto di causalità tra le condotte reiterate ed anche uno soltanto degli eventi in discorso; mentre se trattasi di eventi di pericolo non è ovviamente più necessario dimostrare un rapporto di causalità in senso proprio, ma solo l'attitudine in concreto delle condotte previste dalla norma a provocare gli eventi in discorso»[238]. Dopo un'analisi testuale della norma, anche Coco giunge ad affermare che si tratterebbe di una fattispecie di pericolo concreto.

Viceversa, altri autori come Forti, Riondato e Seminara sostengono che si tratti di un reato di danno, «posto che ai fini dell'integrazione della fattispecie tipica è richiesta la verificazione di almeno uno degli eventi descritti in via alternativa, che ne segna il momento consumativo (o, meglio, la perfezione), e ciò comporta, d'altra parte, un'effettiva lesione del bene giuridico tutelato»[239].

Si tratta, anche se non sono mancati contrasti interpretativi, di un rato di evento. Nonostante il legislatore abbia individuato tre possibili eventi, alternativi tra loro, l'utilizzo di termini generici per indicarli è stato foriero di plurime questioni ed interpretazioni. Queste si sono concentrate, in particolare, su termini quali: "perdurante e grave"; sui concetti di "ansia" e "paura"; "fondato timore"; "alterazione delle abitudini di vita". Come è stato chiarito, tuttavia, «i dubbi avanzati circa l'illegittimità costituzionale della norma incriminatrice [...] in rotta di collisione con il principio di tassatività o

---

[236] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 154.

[237] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 151.
Nello stesso senso anche: E. LO MONTE, *Art. 612-bis c.p. e "Stalking occupazionale": un rimedio solo apparente*, in *Lav. e prev. oggi,* 2009, pp. 10 ss. e L. TERZI, *Il nuovo reato di stalking: prime considerazioni*, in *Riv. Pen.*, 2009, p. 782.

[238] P. COCO, *La tutela della libertà individuale nel nuovo sistema anti-stalking,* cit., p. 120.

[239] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2490.

determinatezza [...] sono stati dissipati dalla Corte costituzionale, che ha ritenuto non fondata la questione»[240].

Nonostante tali problematiche e le numerose interpretazioni che ne sono derivate, si dice che «la fattispecie potrebbe essere interpretata come reato di evento laddove si valorizza l'utilizzo di verbi pregnanti propri della causalità, come cagionare o costringere»[241]. Inoltre, «si può osservare che il carattere perdurante dello stato di ansia e di paura si attaglia maggiormente ad un evento (psicologico), in quanto si potrà parlare di perduranza solo rispetto ad uno stato di ansia e di paura che ha una durata nel tempo e che, quindi, si è già verificato»[242].

Nello stesso senso «altra caratteristica essenziale è che trattasi di un reato di evento, ma di un particolare tipo di evento, ben classificato. Non basta porre in essere la condotta richiesta quale requisito minimo»[243]. Al contempo, «ai fini dell'integrazione della fattispecie tipica, è ovvio che basta che si verifichi anche uno solo di questi eventi»[244].

Trattandosi di un reato di evento, «ai fini dell'integrazione del reato non è sufficiente il semplice verificarsi di uno degli eventi previsti dalla norma penale, né basta l'astratta idoneità della condotta a cagionarlo, occorrendo invece dimostrare il nesso causale tra la condotta posta in essere dall'agente e i turbamenti derivati alla vita privata della vittima»[245].

Secondo alcuni autori si tratterebbe di un reato abituale[246]; mentre altri sostengono si tratti di un reato permanente[247]. Con tale ultima definizione, si intende quell'illecito la cui condotta si protrae nel tempo realizzando situazioni antigiuridiche fino all'esaurirsi di questa. In questo caso, invece, «si parla di reato abituale proprio in presenza di condotte che possono essere in sé non punibili unitariamente [...]»[248].

---

[240] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, Commentario breve al codice penale, cit., p. 2497.
[241] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 130.
Nello stesso senso anche: M. MACRÌ, *Stalking e prospettive di tutela cautelare*, in *Resp. civ. e prev.*, 2009, p. 2323 e: S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, cit., p. 52.
[242] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., p. 131.
[243] A. AGNESE, V. DE GIOIA, P.E. DE SIMONE, G. PULIATTI, C. ROTUNNO, *Violenza sessuale e stalking*, cit., p. 75.
[244] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2496.
[245] G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2500.
[246] Ad esempio: F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 90.
Allo stesso modo: S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, cit., p. 47.
Ancora: G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2489.
[247] F. BARTOLINI, *Lo stalking e gli atti persecutori nel diritto penale e civile*, Piacenza, 2009, p. 109.
[248] S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, cit., p. 48.

Per quanto riguarda l'elemento soggettivo, o "psicologico" del reato, si fa riferimento al dolo generico[249]. Questo «necessita soltanto la coscienza e volontà del fatto tipico, non trovando perciò rilievo gli scopi perseguiti dall'agente; appare sufficiente, pertanto, che l'offensore si rappresenti, quale conseguenza della propria condotta, almeno uno degli eventi sopra descritti»[250].

Vi è qualche voce fuori dal coro[251], che invece sostiene che la norma richiederebbe la sussistenza di un dolo specifico. Questo, osservando che la necessaria reiterazione delle condotte implica in sé un profilo di peculiare volontarietà nella perpetrazione; l'unidirezionalità delle condotte realizzate verso il medesimo soggetto passivo; la circostanza che vuole e la minaccia e la molestia reati che necessitano l'elemento soggettivo del dolo. Al contrario, «sembra da escludere la configurabilità del fatto a titolo di dolo eventuale: l'intendimento persecutorio dello *stalker* presuppone, infatti, che la volontà dell'agente sia diretta proprio a provocare l'assillo della vittima»[252].

Il tema della consumazione del reato è piuttosto complesso.

Si dice che «la peculiare costruzione a condotta plurima e reiterata del reato di atti persecutori complica la verifica nonché la definizione del relativo momento consumativo»[253]. Difatti, «in dottrina si è soliti distinguere il momento del perfezionamento del reato da quello della sua consumazione, poiché essi non solo possono non coincidere, ma rilevano anche ad altri fini [...]»[254].

Ad esempio, Mantovani sostiene che «momento perfezionativo e consumativo del reato divergono, poiché il primo designa il tempo della venuta ad esistenza del reato, inteso come estrinsecazione di tutti gli elementi richiesti dalla fattispecie; mentre, il secondo (la c.d. "consumazione") denota il momento in cui il reato raggiunge la sua massima gravità concreta, indicando così anche la sua cessazione»[255].

---

[249] Su tutti, G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2501.

[250] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 84.
Nello stesso senso anche: R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 170.

[251] Ad esempio: F. BARTOLINI, *Lo stalking e gli atti persecutori nel diritto penale e civile*, cit., pp. 114-115.

[252] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale, Parte speciale*, cit., p. 313.

[253] F. SARNO, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, cit., p. 89.

[254] S. TOVANI, A. TRINCI, *Lo stalking*, cit., p. 52.
Nello stesso senso anche: G. FORTI, S. RIONDATO, S. SEMINARA, *Commentario breve al codice penale*, cit., p. 2501.

[255] F. MANTOVANI, *Diritto penale, parte generale*, Padova, 2007, p. 427.

Analogamente, Bartoli, Pelissero e Seminara concludono che «il momento consumativo va riferito alla verificazione di uno degli eventi alternativamente previsti»[256].

Si passa ora all'analisi delle opinioni dottrinali circa l'opportunità della sussunzione delle ipotesi di *mobbing* all'interno dell'art. 612-*bis* c.p.

Innanzitutto, Raffaele Guariniello si occupa, all'interno di un suo articolo[257], dell'opportunità di ricollegare episodi di *mobbing* alla fattispecie di *stalking*.

L'autore, dopo aver criticato l'orientamento giurisprudenziale maggioritario con riferimento alla fattispecie dei maltrattamenti, individua nell'art. 612-*bis* c.p. una possibile alternativa che non prevede il requisito della c.d. para-familiarità.

A questo proposito, l'esperto richiama alcune sentenze[258] fondamentali in materia.

Mediante le suddette decisioni, l'autore dimostra che le corti hanno, con il tempo, sostituito l'art. 572 c.p. con l'art. 612-*bis* c.p. quale riferimento normativo per contrastare il *mobbing*.

Sebbene l'autore accolga con un certo favore questa soluzione, sottolineando la sua opportunità in quanto non richiederebbe quel requisito di para-familiarità; al contempo, però, egli manifesta la sua insoddisfazione per l'odierno scenario che circonda gli episodi di *mobbing*. Ebbene, egli chiude la sua analisi con un accenno alla prospettiva futura, in un certo senso auspicando un intervento legislativo *ad hoc* in materia.

Anche Bartoli[259] si occupa del rapporto tra atti persecutòri e *mobbing*.

Nel paragrafo dedicato alle fattispecie basate sulla reiterazione, egli svolge una personale riflessione sul tema. L'autore osserva, inizialmente, che in linea teorica non ci sarebbero difficoltà a ricondurre i fenomeni di *mobbing* all'interno della fattispecie *ex* art. 612-*bis* c.p. Anzi, in tal modo si supererebbero taluni inconvenienti e limiti derivanti dall'applicazione di fattispecie come le lesioni, soprattutto per quanto riguarda gli eventi (perdurante e grave stato d'ansia, fondato timore per l'incolumità, alterazione delle abitudini di vita). Tuttavia, in una prospettiva più analitica e concreta, l'autore non perde occasione di muovere alcune critiche nei confronti di tale soluzione.

In particolare, due sono gli elementi che secondo Bartoli differenziano in radice le fattispecie.

---

[256] R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale Lineamenti di parte speciale*, cit., p. 170.
[257] R. GUARINIELLO, *Lo stress come rischio sul lavoro*, cit., p. III.
[258] Cass., Sez. fer., sent. n. 26957/2020 ; Cass. pen., Sez. V, sent. n. 31273/2020 ;
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 12827/2022 ; Cass. pen., Sez. V, sent. n. 25533/2023.
[259] R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85.

Anzitutto, sul piano del disvalore egli osserva che il "tipo criminoso" dello *stalking* è ben diverso da quello del *mobbing*. Lo *stalking* si realizza in un contesto in cui la vittima non vuole la reazione, mentre lo *stalker* sì; nel *mobbing* invece la situazione sarebbe rovesciata, in quanto è il *mobber* che vuole allontanare la vittima, mentre quest'ultima è orientata a mantenere la relazione lavorativa.

Ma soprattutto, la fattispecie di *stalking* tipizzata dal legislatore non presenta una specificità relazionale vera e propria o, meglio, si riferisce più a relazioni affettive dissolte o mai nate, comunque pretese da un solo soggetto, che a rapporti in atto basati sull'effettiva reciprocità. Al contrario, il *mobbing* riguarda relazioni che esistono realmente ed all'interno delle quali si realizzano comportamenti offensivi della persona. In sostanza, lo *stalking* si basa sulla reiterazione del comportamento ma non (di solito) su una vera e propria relazione, di conseguenza più che essere posto a tutela di una relazione e della personalità della vittima che si esprime in quella relazione, risulta a tutela della tranquillità individuale desiderosa di escludere interferenze altrui.

Insomma, secondo Bartoli questa soluzione non sarebbe opportuna. Al di fuori delle apparenti somiglianze, infatti, le due ipotesi presentano numerosi punti di contrasto, il che porta a concludere per la non opportunità di una tale "assimilazione".

Come detto, si tratterebbe di due ipotesi fenomenologicamente differenti, sia per caratteristiche proprie che per il diverso disvalore che esprimono.

Anche Poli si occupa del tema, all'interno di un suo commento a sentenza[260].

Con riferimento alla sentenza già esaminata *supra (v. par. 2.3)*, l'autore sottolinea che tale decisione conferma l'importanza della fattispecie di *stalking* nella tutela penale del *mobbing*.

Anche Poli, come gran parte degli autori, compie una piccola digressione con riferimento all' art. 572 c.p. Egli riconosce che, per lungo tempo, in assenza di un'apposita fattispecie incriminatrice, la giurisprudenza ha tendenzialmente ricondotto il *mobbing* ai maltrattamenti. Tuttavia, dato che tale soluzione ha incontrato il limite del requisito della para-familiarità e della natura familiare dei rapporti di lavoro - principalmente a causa della sua collocazione codicistica - i giudici hanno iniziato a ricorrere alla fattispecie dello *stalking*. Di conseguenza, Poli osserva che recentemente, ai fini di colmare i vuoti di tutela per le condotte *mobbizzanti* realizzate al di fuori di un contesto lavorativo para-familiare, la giurisprudenza ha aperto all'impiego del delitto di atti persecutòri.

---

[260] P.F. POLI, *Mobbing e atti persecutori – La Cassazione conferma la possibilità di ricondurre il mobbing alla fattispecie di atti persecutori*, in *Giur. it.*, 5/2025, p. 1156. Il riferimento è: Cass., sent n. 32770/2024 (esaminata).

L'autore dimostra di essere piuttosto favorevole all'utilizzo di tale norma, la quale presenterebbe notevoli vantaggi. Tra questi, la sua efficacia non sembra limitata: da un punto di vista teorico, da un'eventuale restrizione dell'operatività della fattispecie incriminatrice alle sole relazioni affettive; da un punto di vista della concreta applicazione della disposizione, dalla necessità di accertare la derivazione causale di uno degli eventi tipizzati nell'art. 612-*bis* c.p. dalle condotte moleste o minatorie.

Rispetto al primo punto, si osserva che, nonostante la norma sia stata originariamente introdotta allo scopo di reprimere condotte persecutorie realizzate nell'ambito delle relazioni affettive, in effetti il testo della norma non fa esplicito riferimento a queste.

Di conseguenza, ne permetterebbe l'impiego anche in contesti relazionali differenti, e in particolare anche in ambito lavorativo, a nulla rilevando che le ragioni che muovono il *mobber* siano diverse da quelle che riguardano lo *stalker*. Anzi, proprio il c.2 della disposizione prevede una circostanza aggravante all'interno delle relazioni affettive, dimostrandone la non necessarietà nelle ipotesi "standard". Tale indirizzo, peraltro, è stato avallato anche dalla Corte costituzionale[261], la quale ha confermato l'idoneità della disposizione in esame a punire fenomeni tra loro differenti, non essendo possibile circoscriverne l'applicazione ad un'unica forma di manifestazione del reato.

Circa il secondo punto, non sembra sia particolarmente problematica la prova del nesso causale tra le condotte *mobbizzanti* e il conseguente evento. Tale valutazione si basa sia sull'ampiezza della descrizione dei tre eventi alternativi, che sulla considerazione secondo cui difficilmente, dalle condotte *mobbizzanti*, non deriverà almeno uno dei tre eventi alternativamente richiesti.

Poli si sofferma anche su un ulteriore strumento collegato agli atti persecutori, e cioè la c.d. procedura di ammonimento. Questa possibilità renderebbe preferibile il ricorso all'art. 612-*bis* c.p., piuttosto che ai maltrattamenti.

Egli prende le mosse da una premessa, cioè il fatto che la problematica fondamentale dell'opportunità di un intervento penale per condotte di *mobbing* è costituita dal rischio che esso, per effetto delle conseguenze dell'apertura del procedimento, distrugga definitivamente quella relazione, di tipo lavorativo, che la vittima ha interesse a mantenere. Appare, infatti, facilmente intuibile come l'iniziativa penale possa incidere in maniera irrimediabile sulla continuazione del rapporto di lavoro, come detto *supra (par.1)*.

[261] Corte cost., sent. n. 172/2014.

Anche l'autore conferma, difatti, che tali considerazioni sembrano un fattore determinante sulla scarsa propensione alla denuncia di fatti di questo tipo da parte delle vittime incidendo, in maniera negativa, sull'effettività della norma.

Proprio per tali ragioni, la procedura di ammonimento – di carattere amministrativo – introdotta contestualmente all'art. 612-*bis* c.p., pare essere una soluzione opportuna.

Si tratta di una misura di carattere preventivo, mediante la quale la vittima, che non abbia ancora formalizzato la querela, può esporre i fatti all'autorità di pubblica sicurezza, avanzando al questore richiesta di ammonimento dell'autore della condotta.

Nel momento in cui, poi, lo stesso dovesse trasgredire all'ordine, il reato diverrebbe procedibile d'ufficio.

Questa sorta di "cartellino giallo" nei confronti del datore di lavoro permetterebbe al lavoratore di attivare tale meccanismo, le cui conseguenze non appaiono ancora deflagranti sulla relazione come quelle di un procedimento penale, e che potrebbe permettergli di mantenere la propria occupazione.

Tale soluzione si pone in stretto rapporto con il modello conciliativo-ingiunzionale prospettato da Bartoli *(v. infra, Cap. 4)*.

Si può dire, in definitiva, che Poli sia assolutamente favorevole all'utilizzo di tale norma per affrontare le ipotesi di *mobbing*. Egli, in effetti, non rileva alcun potenziale difetto di tale soluzione.

Ultimo autore che si esamina è Baron, che all'interno di un suo articolo[262] commenta la prospettata soluzione, analizzando una sentenza[263] piuttosto recente.

Baron sottolinea che «proprio sul tema concernente l'astratta sussumibilità del c.d. *mobbing* nel perimetro normativo dell'art. 612-*bis* c.p. si concentra la rilevanza della sentenza in commento la quale, oltre a contribuire a rafforzare un trend esegetico in via di consolidamento in seno alla giurisprudenza penalistica, fornisce altresì alcune rilevanti precisazioni in tema di configurabilità dell'elemento soggettivo del reato *de quo*».

Anche questo esperto apre la sua trattazione confermando la premessa di questa ricerca, ossia il fatto che «nonostante l'indubbia idoneità del *mobbing* [...] a pregiudicare beni individuali di primario rilievo [...] meritevoli di attenzione da parte del legislatore penale, occorre evidenziare che ad oggi non esiste alcuna fattispecie incriminatrice posta a specifica repressione del fenomeno in esame».

---

[262] L. BARON, *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, in *Lav. giur.*, 11/2022, p. 1035.
[263] Cass. pen., sent. n. 12827/2020.

Di qui, i tentativi della giurisprudenza di affrontarlo mediante altre figure di reato già esistenti, ma «con esiti non del tutto soddisfacenti, posto che tali figure delittuose risultano senz'altro in grado di intercettare una frazione dei comportamenti che possono concorrere a delineare una condotta di *mobbing* [...] ma senza riuscire a cogliere l'intera portata offensiva del fenomeno [...]».

Dopo aver criticato ampiamente la fattispecie di cui all'art. 572 c.p. (i maltrattamenti), definendola non completamente appagante e con limiti evidenti rispetto al *mobbing*, egli passa all'analisi dell'art. 612-*bis* c.p.

Baron inizia la sua trattazione riconoscendo alcuni tratti comuni tra la fattispecie di *stalking* e il *mobbing*, come d'altronde testimoniato dalla prassi giurisprudenziale che tende a sussumere tale fenomeno nell'alveo dell'art. 612-*bis* c.p.

Dopo aver rilevato che l'abitualità delle condotte persecutorie e l'incidenza sull'equilibrio psico-fisico della vittima costituiscono il nucleo oggettivo della fattispecie, e che la norma non richiederebbe un dolo specifico, l'autore enuclea alcuni tratti comuni. Orbene, egli osserva che «se ai fini dell'integrazione di una condotta *mobbizzante* si richiede una reiterazione di comportamenti vessatori o prevaricatori (anche leciti, ove singolarmente considerati) dalla quale derivino delle sofferenze fisiche, psichiche o morali in danno del lavoratore, allora a livello astratto non vi è ostacolo a ricondurre tale dinamica nell'ambito degli atti persecutori tutte le volte in cui la serie di vessazioni o prevaricazioni si manifesti mediante molestie o minacce idonee a cagionare in capo al lavoratore un perdurante stato di ansia o timore, oppure a temere per l'incolumità o a costringerlo a mutare le proprie abitudini di vita in relazione al contesto lavorativo». Dunque, i comportamenti *mobbizzanti* sembrano essere astrattamente sussumibili entro il perimetro normativo dell'art. 612-*bis* c.p., in quanto i requisiti – almeno quelli oggettivi - fissati dalla giurisprudenza combaciano con quelli richiesti dal legislatore per la sussistenza degli atti persecutori.

Tuttavia, l'autore prosegue muovendo alcune critiche a tale potenziale soluzione.

Infatti, «mentre lo *stalking* costituirebbe un fenomeno attinente alla sfera relazionale privata, investendo la vittima ovunque si trovi [...], e manifestandosi con un'eterogenea ed asfissiante gamma di comportamenti ripetuti [...], per contro il *mobbing* si manifesterebbe come una "stortura" relazionale che si sviluppa in uno specifico contesto sociale – quello lavorativo – e che mira, attraverso la creazione di un ambiente ostile, a isolare la vittima, finanche a spingerla all'interruzione del rapporto di lavoro». Con tali

osservazioni, insomma, l'autore sottolinea la diversità fenomenica delle due fattispecie. L'una riguarda l'intera vita della vittima, mentre l'altra soltanto l'ambito lavorativo.

Tale osservazione, tuttavia, presta il fianco ad alcune critiche. Come osservato più volte, difatti, sebbene il *mobbing* abbia sicuramente inizio sul luogo di lavoro, con il passare del tempo esso comporta un grave pregiudizio alla personalità della vittima, e dunque è idoneo ad incidere sulla sua intera vita personale e sociale.

Sempre in chiave critica, egli si sofferma poi sulle finalità di tutela: mentre lo *stalking* integrerebbe un illecito plurioffensivo, posto a presidio della libertà di autodeterminazione, della tranquillità personale e della salute psico-fisica della vittima, le condotte *mobbizzanti* colpirebbero invece un profilo specifico della personalità del soggetto passivo, offendendone la dignità e il benessere in ambito lavorativo».

Da tale prospettiva, mentre lo *stalking* andrebbe ad incidere e condizionare l'intera esistenza della vittima, in ogni contesto che la riguarda; al contrario, il *mobbing* si concentrerebbe soltanto sul benessere e sulla salute sul luogo di lavoro.

Baron conclude queste prime valutazioni con un dato incontrovertibile, ovvero il fatto che, pur potendosi talvolta intersecare tra loro, *mobbing* e *stalking* resterebbero fenomeni sociali empiricamente differenti, sicché l'operazione di assimilazione di uno nel perimetro dell'altro, ancorché possibile sul piano giuridico astratto, costituirebbe in ogni caso una forzatura del dato fenomenologico esistente.

Nonostante tali critiche, l'autore cambia ancora una volta direzione sostenendo che tali rilievi non sembrano, in ogni caso, in grado di ostacolare l'operazione di sussunzione del *mobbing* nell'alveo normativo degli atti persecutori. Ebbene, il disposto dell'art. 612-*bis* c.p. si presterebbe a colpire anche comportamenti qualificati come *mobbizzanti*.

Anzi, proprio la connotazione dell'art. 612-*bis* c.p. come reato di danno, ha spinto la cassazione[264] a ritenere che la condotta di atti persecutori potrebbe manifestarsi con modalità atipica, in qualsivoglia ambito della vita, purché la stessa risulti idonea a offendere la libertà morale della persona offesa.

Si tratta di uno snodo argomentativo essenziale, dal quale deriva che il contesto nel quale si verifica l'offesa alla vittima sarebbe del tutto irrilevante ai fini dell'integrazione del delitto di atti persecutori.

[264] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 12827/2022.

Questo indirizzo viene avallato anche dal fatto che spesso lo *stalking* viene declinato per "ambientazioni", ad esempio anche in casi di persecuzioni in ambito condominiale. Secondo tale prospettiva, dunque, non si comprende la ragione per cui la fattispecie dovrebbe essere esclusa qualora tali vessazioni avessero luogo in ambito lavorativo.

Infine, l'autore si sofferma anche su un ulteriore aspetto, quello cioè del coefficiente psicologico o "elemento soggettivo" del reato.

Prendendo le mosse da una possibile divergenza tra i due fenomeni, ossia il fatto che, mentre lo *stalking* richiede un dolo generico, per il *mobbing* sarebbe necessario un dolo specifico, Baron segue e condivide il ragionamento contenuto nella sentenza in commento[265]. Infatti, «tra il dolo di atti persecutori e l'*animus nocendi* (o *excludendi*) richiesto ai fini del *mobbing*, non sussiste incompatibilità: lo scopo di vessare o emarginare il lavoratore non è incompatibile con il coefficiente doloso generico preveduto dall'art. 612-*bis* c.p., il quale si limita a postulare la volontà di realizzare la condotta persecutoria nella consapevolezza della sua idoneità a causare uno stato di prostrazione nella vittima». Dunque, anche sotto tale profilo non vi sarebbe incompatibilità.

Quanto alle osservazioni finali, nonostante le critiche mosse inizialmente, Baron si dimostra favorevole rispetto a tale sussunzione. Egli argomenta che, nonostante le evidenti differenze sul piano sociologico, l'operazione di sussunzione risulta essere non solo tecnicamente possibile sul piano strettamente giuridico, ma anche ragionevole se esaminata in chiave politico-criminale.

Dunque, tale soluzione sarebbe sì plausibile in ragione della conformazione normativa del delitto di cui all'art. 612-*bis* c.p.; tuttavia, l'autore stesso ne esclude l'automatica applicazione in ogni caso di *mobbing*.

Egli sostiene, a questo proposito, che solo le vessazioni reiterate di più grave intensità, ossia quelle causalmente idonee a cagionare uno degli eventi alternativamente previsti dall'illecito penale, giustificherebbero l'attivazione del presidio penalistico.

L'autore conclude dicendo che, in attesa di un eventuale intervento legislativo, tale soluzione pare essere quella più opportuna per contrastare i fenomeni di *mobbing*.

[265] Cass. pen., Sez. V, sent. n. 12827/2022.

3.3 Favorevoli e contrari all'introduzione di una fattispecie penale ad hoc.

In questo paragrafo si passeranno in rassegna le opinioni dottrinali, favorevoli e contrarie, all'introduzione di una fattispecie penale *ad hoc* al fine di contrastare il *mobbing*. Occorre premettere che la grandissima maggioranza della dottrina si è dimostrata favorevole a questa soluzione, e vi sono state in passato anche plurime proposte di legge – che non hanno trovato fortuna – le quali miravano al raggiungimento di tale obiettivo. Si apre tale disamina con l'analisi delle posizioni degli autori propensi all'innovazione.

Guariniello, nel suo articolo[266], dopo aver esaminato e criticato le soluzioni di cui all'art. 572 c.p. e all'art. 612-*bis* c.p., si occupa delle prospettive future.

L'autore prima richiama le indicazioni fornite dall'OIL nella Convenzione del 21 giugno 2019 n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, resa esecutiva in Italia con la legge n. 4/2021, poi si riferisce all'*iter* che hanno seguito le diverse proposte di legge.

Egli sostiene che «tocca al nuovo Parlamento raccogliere la sfida. Più proposte di legge nella passata legislatura miravano a introdurre un apposito reato di *stalking*, inserendo nel codice penale uno specifico articolo, il 612-ter».

Di più, egli osserva che successivamente, da una nota del Servizio Studi del Senato, sono state previste norme in materia di "molestie sul lavoro, di molestie sessuali e di *mobbing*".

Di qui, l'autore si domanda come non si possa sperare che il Parlamento raccolga la sfida e decida di introdurre un apposito reato di c.d. "*stalking* occupazionale".

In definitiva, date queste premesse, Guariniello dimostra di essere piuttosto favorevole e speranzoso nell'intervento del Parlamento con una disposizione *ad hoc*.

Allo stesso tempo, anche Bartoli si dimostra favorevole e fiducioso verso un intervento legislativo. Nei suoi articoli[267], egli tratta il tema da diverse prospettive.

L'autore, ragionando sul panorama contemporaneo, si pone un quesito.

Là dove si decidesse di tutelare penalmente i lavoratori dai comportamenti persecutori realizzati nel contesto lavorativo, la prima questione che si dovrebbe risolvere è se convenga tipizzare una fattispecie sul modello degli atti persecutori di cui all'art. 612-*bis* c.p., oppure se si renderebbe opportuna una tutela di tipo ingiunzionale.

---

[266] R. GUARINIELLO, *Lo stress come rischio sul lavoro*, cit., p. III.

[267] R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85.
R. BARTOLI, F*enomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia*, cit., p. 166.

Nella prima prospettiva, «le difficoltà di tipizzazione si farebbero ancora più consistenti di quelle che si sono presentate per lo *stalking*, e ciò proprio in ragione del fatto che di regola i comportamenti non sono altro che illeciti civili e giuslavoristici, realizzati in un contesto relazionale tendenzialmente "lasso", e soprattutto in ragione del fatto che il vero nucleo di disvalore sta nella discriminazione [...]. In sostanza, la previsione di una fattispecie – per così dire – classica costituirebbe uno strumento troppo rigido e "astratto", che mal si attaglia alle cangianti dinamiche del fenomeno».

Di qui, egli elabora una possibile soluzione basata su di un modello c.d. ingiunzionale – conciliativo *(v. infra, Cap. 4)*.

Nonostante tali considerazioni, egli riflette anche su altre possibili opzioni.

Dopo aver analizzato il rapporto tra *mobbing,* atti persecutori e maltrattamenti in famiglia, egli conclude tale ragionamento sostenendo che: «ciò non toglie che, in una prospettiva di riforma, all'aggravante prevista dal secondo comma dell'art. 612-*bis* c.p., che dà rilevanza a particolari soggetti attivi qualificati (coniuge separato o divorziato ovvero persona affettivamente legata a quella offesa), si potrebbe aggiungere un'aggravante in cui si attribuisce rilevanza alla qualifica di "lavoratori" dei soggetti attivi e passivi».

Mediante tale proposta, piuttosto condivisibile, l'autore individua un'ipotetica soluzione anche piuttosto agevole da realizzare. Confermando la parziale compatibilità tra il *mobbing* e lo *stalking*, difatti, una scelta in tal senso permetterebbe di evitare la formulazione di una nuova fattispecie "autonoma", con tutte le difficoltà che essa comporta. Di più, ne risulterebbe probabilmente agevole l'applicazione, in quanto si prenderebbe a riferimento una fattispecie che è stata introdotta ormai da molti anni, i cui problemi interpretativi sono già stati, in gran parte, fugati dalla giurisprudenza.

Lo stesso Bartoli elogia i progetti di riforma della XVI legislatura.

A tal proposito, egli ritiene che il *mobbing* sia da tempo all'attenzione del nostro legislatore, e definisce particolarmente intensa l'attività della XVI legislatura.

Egli si sofferma sulla nozione di *mobbing* che è stata elaborata, e sul trattamento sanzionatorio riservato a detti comportamenti. Quanto rilevato dall'autore è che si è avuta qualche difficoltà nell'individuare il contenuto di disvalore degli episodi, e nel definire accuratamente il contenuto vessatorio di tali comportamenti.

«Da ciò emerge che in buona sostanza la strada di valorizzare l'offesa diretta alla persona è stata nella sostanza abbandonata, mentre si tende a tutelare soprattutto la relazione o comunque le condizioni relazionali che consentono al lavoratore una piena e libera

espressione della propria personalità. Inoltre, si deve osservare come i tentativi di esemplificare la definizione, siano sintomatici di una notevole difficoltà a configurare il contenuto di disvalore "punitivo" del fatto».

Infine, egli conferma che si cerca sempre di arginare il fenomeno *mobbing* attraverso strumenti extra-penali, mentre «rara è la scelta di utilizzare in termini diretti e immediati il diritto penale». Proprio questo ultimo aspetto porta l'autore a favorire la prospettata soluzione c.d. conciliativa-ingiunzionale.

Dunque, si può concludere dicendo che l'autore riconosce i limiti della situazione attuale che attornia il *mobbing*, e propone numerose ipotesi di riforma nonostante riconosca, al contempo, che non sia facile intervenire efficacemente.

Altra esperta che si occupa del tema è Petrilli[268], la quale è piuttosto favorevole all'introduzione di una nuova fattispecie incriminatrice.

Nel suo articolo, in commento alla normativa, l'autrice sottolinea che da anni moltissime figure professionali si sono occupate del *mobbing*, quali psicologi del lavoro, sociologi, medici, giuristi, e altri, eccezion fatta per il legislatore statale.

L'altra premessa da cui parte è la consapevolezza che nessuna norma offre (ieri come) oggi una definizione e qualificazione giuridica di *mobbing*. Tuttavia, tale fenomeno è tutt'altro che di scarsa attualità, e comporta conseguenze quali la sindrome dell'abbandono, il sentimento di perdita per chi si trova escluso dal lavoro, e finanche alcune forme di auto-isolamento anche dalla società stessa.

Petrilli richiama alcune delle norme alle quali i giudici penali fanno ricorso per affrontare gli episodi di *mobbing*, ad esempio l'art. 572 c.p. (maltrattamenti), l'art. 582 c.p. (lesioni), reati in danno dell'altrui onore, decoro e reputazione, l'art. 609-*bis* ss. (violenza sessuale) e l'art. 610 c.p. (violenza privata).

Nonostante si sia fatto ricorso a queste "scorciatoie" per affrontare il *mobbing*, l'autrice manifesta chiaramente la sua perplessità in materia, auspicandosi un intervento puntuale del legislatore.

La stessa sostiene, infatti, che «nonostante dottrina e giurisprudenza abbiano individuato le norme giuridiche presenti nel nostro ordinamento [...] che offrono tutela giudiziale alle vittime del *mobbing*, l'importanza della codificazione normativa è innegabile». Coerentemente, la stessa osserva che i vantaggi di un intervento normativo sono notevoli,

[268] S. PETRILLI, *Il mobbing: un fenomeno di triste attualità*, in *Azienditalia - Il Personale*, 8-9/2011, p. 1.

in quanto offrono una maggiore visibilità al fenomeno, aumentando la consapevolezza e il riconoscimento dei problemi, e incoraggiano ed aumentano la discussione in seno alle organizzazioni. La legge, inoltre, aumenta il senso di sicurezza tra i lavoratori.

Mediante tali osservazioni, insomma, l'autrice compie un ragionamento inverso a quello presentano *supra (vedi par. 1)*. Ebbene, mentre – adottando una prospettiva criminologica – si era detto che il legislatore, tendenzialmente, interviene laddove un fenomeno desta maggiore allarme sociale e consapevolezza tra i consociati, l'autrice ragiona in senso opposto.

Secondo Petrilli, dunque, sarebbe l'introduzione stessa della norma *ad hoc* a "risvegliare" la coscienza comune, sottolineando e mostrando alla società la rilevanza di tale fenomeno. Tramite la norma, dunque, si raggiungerebbe quella sensibilizzazione sociale che si ritiene mancante, e si favorirebbero i lavoratori in quanto maggiormente tutelati.

Per semplificare, in quest'ottica non sarebbe il "sentimento" sociale a "richiamare" il diritto; al contrario, sarebbe l'introduzione della nuova norma a "plasmare" la coscienza collettiva.

In chiusura, l'autrice rammenta che «la perdurante attualità del fenomeno è testimoniata dai dati periodicamente raccolti da istituzioni ed organismi nazionali ed internazionali che da anni si occupano di offrire supporto [...] da cui emerge che le vessazioni, le molestie ed addirittura le forme di violenza anche fisica sul lavoro non sono affatto in diminuzione».

Ad oggi, il legislatore italiano non è ancora intervenuto con una norma specifica volta a definire e sanzionare il *mobbing* sul luogo di lavoro.

In chiusura, Petrilli riafferma che «è auspicabile che ci sia un intervento del legislatore, che contribuirebbe non solo a garantire più efficacemente la repressione del fenomeno, ma soprattutto a promuovere la prevenzione, diffondendo un senso di maggiore sicurezza e protezione dei lavoratori». L'orientamento dell'esperta si potrebbe definire dunque con tre parole chiave: repressione, prevenzione e sicurezza.

Altro esponente della dottrina favorevole all'intervento legislativo è Verrucchi[269]. Analizzando l'art. 572 c.p.[270] con riferimento al *mobbing*, l'autore osserva che «si tratta di esaminare la conformità della soluzione accolta alla stregua delle molteplici e complesse forme di manifestazione del *mobbing*, verificando se non siano praticabili procedimenti

[269] M. VERRUCCHI, *Rilevanza penale del mobbing – Il Commento*, cit., p. 892.
[270] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 33624/2007.

[...] ovvero se sia opportuno – in una prospettiva *de iure condendo* – un adeguato intervento legislativo».

Verrucchi inizia la sua riflessione con un'affermazione degna di nota: «se quindi non può disconoscersi che il nostro ordinamento tutt'ora non contempli espressamente il reato di *mobbing*, nemmeno può sostenersi che il fenomeno in oggetto non possa in alcun caso assumere una benché minima rilevanza penale».

L'autore ritiene che le condotte *mobbizzanti* possano comportare effetti pregiudizievoli, se non disastrosi, nei confronti delle vittime; dunque, secondo i principi di frammentarietà e meritevolezza della pena, tale fenomeno non può essere ignorato dal diritto penale.

Ecco allora che l'autore immagina una sorta di tripartizione, o meglio individua tre possibilità per la sua introduzione all'interno del codice penale.

Egli parla di «tre ruoli tecnici, oggi giocabili». Questi sono:

il *mobbing* quale elemento costitutivo di reato: a fronte di varie tipologie di condotte *mobbizzanti*, spesso dotati di specifici e diversi nuclei di disvalore sociale, possono essere configurabili molteplici ipotesi di illecito;

il *mobbing* quale movente: ispiratore del disegno criminoso del soggetto agente: in questo senso, l'obiettivo di una precisa e deliberata strategia persecutoria e discriminatoria può valere ad individuare - con riferimento ad una data condotta - la sussistenza di un dolo specifico tale da inquadrare il fatto storico in una fattispecie criminosa piuttosto che in un'altra;

il *mobbing* quale circostanza aggravante di reato: circostanza che, di volta in volta, potrà assumere i tratti del motivo abietto, del motivo futile, dell'abuso del rapporto gerarchico lavorativo, dell'abuso di pubblici poteri o, infine, anche della crudeltà verso le persone.

Dalla definizione di mobbing che dà la corte in tale sentenza, Verrucchi individua uno schema delle condizioni essenziali di tale (potenziale) nuovo reato.

Queste sarebbero: la necessaria pluralità di condotte attive od omissive, qualificate da una comune natura aggressiva e persecutoria e, in quanto tali, oggetto di riprovazione in seno alla coscienza sociale; la necessaria reiterazione, «frequenza e perduranza delle medesime condotte, per un periodo di tempo sufficiente a cagionare alla vittima un pregiudizio causalmente riconducibile alla strategia vessatoria del *mobber*.

Ciò che rileva, infatti, non è tanto l'offesa alla personalità del soggetto passivo - che ben potrebbe essere realizzata anche attraverso il compimento di un solo atto (quale ad

esempio una percossa o un'ingiuria) - ma il ripetuto pregiudizio di tale bene, dal momento che è proprio nella moltiplicazione di comportamenti che già sarebbero offensivi dell'altrui personalità, per la natura del rapporto tra le parti in causa (un rapporto, quello di lavoro, che al di là delle diverse strutturazioni giuridiche che può assumere deve essere sempre connotato da sentimenti di fiducia, assistenza e rispetto reciproci), che l'offesa diviene intollerabile, tanto da evidenziarne un particolare sistema di vita da parte dell'autore e un costante e continuativo patimento da parte del soggetto passivo»; la necessaria connessione teleologica delle singole condotte in predicato, «nel senso di una loro stretta strumentalità rispetto al riprovevole obiettivo di una sistematica persecuzione sul luogo di lavoro: qui risiederebbe l'irrilevanza del dato secondo cui i vari comportamenti possano, *ex se*, appalesarsi come leciti e qui troverebbe giustificazione la circostanza per la quale un eventuale intervallo di tempo fra il compimento di un atto e l'altro non costituisca elemento determinante rispetto alla collegabilità ed univocità di risultato degli atti (anche se, è chiaro, una certa vicinanza cronologica tra i medesimi deve pur esistere, poiché questo è un indice obiettivo della unitaria linea di svolgimento della condotta *mobbizzante*)»; infine, la necessaria intenzionalità delle condotte emulative attuate, ossia consapevolezza del portato di oggettiva offensività propria delle stesse.
In conclusione, Verrucchi termina questa riflessione prendendo atto della confusione che circonda il fenomeno del *mobbing* in ambito penalistico, e auspicando – in prospettiva *de iure condendo* – un'iniziativa di politica criminale orientata a disegnare un'efficace normativa di contrasto, «magari attraverso la costruzione di una fattispecie delittuosa comune che, da una parte, non contempli alcuna specificazione del rapporto lavorativo intercorrente tra il reo e la vittima (cosicché possano essere ricompresi, accanto alla classica ipotesi di *mobbing* "verticale", anche i casi di *mobbing* "orizzontale" e "ascendente") e che, dall'altra, risulti contemporaneamente a dolo specifico, di mera condotta (ma comunque aggravata dall'evento lesivo) e, non da ultimo, strutturata con la doppia formula dell'iniziale clausola di sussidiarietà espressa "relativamente determinata" ("salvo che il fatto non costituisca un più grave delitto") e del comma che definisce genericamente il comportamento *mobbizzante* idoneo a far insorgere nella vittima uno stato di disagio continuo e incompatibile con le normali condizioni esistenziali».

Un'altra autrice che si occupa di questa spinosa questione è Piovesana[271].

[271] A. PIOVESANA, *Mobbing: tecniche di tutela civilistiche e penalistiche – Il Commento*, in *Lav. giur.*, 1/2007, p. 39.

Dopo aver definito il *mobbing* come «una fattispecie a maglie larghe, priva di una precisa connotazione e dai confini incerti», e come «una fattispecie in cerca d'autore»[272], o ancora «un fantasma che si aggira per le aule giudiziarie»[273], continua osservando che nonostante gli innumerevoli progetti di legge presentati, ad oggi il fenomeno è ancora in attesa di una compiuta disciplina legislativa.

Ed è proprio tramite questa statuizione che l'autrice mostra, con una certa malinconia e scoramento, la sua speranza che il legislatore nostrano intervenga con una disposizione *ad hoc*.

L'ultimo autore che si esamina è Scarcella, con un suo articolo[274].

Egli apre la sua riflessione confermando che il fenomeno della violenza e delle molestie, anche in ambito lavorativo, è significativo in Italia. In particolare, egli si sofferma sul tema del *mobbing*. L'autore prosegue: «il nostro ordinamento, contrariamente a quanto raccomandato dal Parlamento e dalla Commissione UE nel 2000, risulta ancora oggi privo di una disciplina organica per la tutela del lavoratore *mobbizzato*, con conseguente possibilità di applicare soltanto le norme già esistenti, sia civili che penali [...]».

Le problematiche maggiori, tuttavia, si registrano soprattutto in ambito penale.

Infatti, «la mancata previsione di una precisa fattispecie incriminatrice fa apparire la via della sanzione punitiva come non preferibile, o "non praticabile", salvo che il comportamento tenuto dal *mobber* non integri un altro specifico reato».

Nonostante l'individuazione di alcune disposizioni penali idonee, in parte, a contenere il *mobbing*, l'autore osserva che «il ricorso a tipizzazioni di volta in volta differenti dello stesso fenomeno è sempre parso l'unica strada percorribile in mancanza di una normativa *ad hoc*». In tal senso, egli esprime preoccupazione e sottolinea che «sino ad oggi l'impressione degli addetti ai lavori è che il *mobbing* sia un concetto elaborato dalla giurisprudenza ma, colpevolmente, poco considerato dal legislatore».

Da qui, derivano due conseguenze estremamente negative: l'assoluta inadeguatezza nella doverosa repressione dei fenomeni di *mobbing* e l'assoluta incertezza sull'esito delle denunce penali. A questo punto, Scarcella conclude sostenendo che «certamente più utile appare una puntuale definizione da parte del legislatore penale, per prendere in considerazione e stigmatizzare tutte le condotte relative al *mobbing*, anche omissive [...]».

---

[272] P. TOSI, *Il mobbing, una fattispecie in cerca d'autore*, in *Arg. dir. lav.*, 3/2003, p. 651.

[273] F. CARINCI, *Il mobbing: un fantasma che si aggira per le aule giudiziarie*, in *Lav. giur.*, 2003, p. 1097.

[274] A. SCARCELLA, *Vdr da molestie e violenze sul luogo di lavoro: norme interne e sovranazionali*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 3/2024, p. 141.

Non soltanto, egli rimarca anche l'assenza di misure di prevenzione e informazione al fine di prevenire il verificarsi di tali pratiche disumane.
In modo molto marcato, egli conclude dicendo che «il quadro è chiaro: è possibile solo sperare che il legislatore si faccia parte attiva e affronti *ex professo* un problema, la cui soluzione non è più rinviabile».

Tra gli autori che, al contrario, non condividono l'idea di intervenire con un'apposita fattispecie penale, troviamo Natalina Folla[275].

L'autrice, dopo aver specificato che «anche per la repressione penale delle condotte *mobbizzanti*, operano i ben noti principi che plasmano il diritto penale: il principio di frammentarietà, in forza del quale vengono elevate a fattispecie delittuose non tutte le forme di aggressione a un bene protetto, per quanto gravi e insidiose, ma solo quelle che, per ragioni di politica criminale il legislatore sceglie di criminalizzare, in ossequio a ragioni interne alla logica della tutela penalistica e alla concezione dello strumento penale come *extrema ratio*; il principio di tassatività, per il quale il legislatore deve specificare con sufficiente precisione i comportamenti che integrano reato, ma anche il principio di determinatezza, che esprime l'esigenza che le norme penali descrivano fatti "suscettibili di essere accertati e provati nel processo», compie alcune riflessioni finali.
Folla riconosce che la sentenza[276] in commento sia lo "specchio" dell'incertezza che continua a dominare la giurisprudenza sul terreno del *mobbing*.
Sul versante del diritto penale, in particolare, si rilevano difficoltà notevolmente maggiori rispetto all'ambito civilistico, nel quale si ottiene semplicemente il risarcimento del danno.
Insomma, nel diritto penale esiste un unico punto fermo: l'assenza di una fattispecie *ad hoc*. Nonostante queste premesse, l'autrice si mostra piuttosto perplessa e dubbiosa rispetto all'introduzione di tale norma.
A causa delle medesime difficoltà sopra citate, Folla sostiene che «l'indagine svolta ci induce a ritenere poco opportuna la creazione di una figura incriminatrice mirata, persuasi della difficile esperibilità di tale opzione nonché del rischio molto elevato che essa si riduca a "norma manifesto", priva di effettività».
Per queste ragioni, l'autrice conclude mostrandosi più favorevole all'utilizzo del diritto civile, nonché di strumenti di prevenzione adeguati.

---

[275] N. FOLLA, *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia? Il commento*, cit., p. 1025.
[276] Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 685/2010.

Le fattispecie penali già esistenti, al contrario, dovrebbero essere utilizzate solo qualora il grado di offensività delle condotte *mobbizzanti* raggiunga un livello di gravità molto elevato e sussistano tutti gli elementi costitutivi del reato.

Insomma, Folla ritiene scarsamente opportuna la tipizzazione della fattispecie di *mobbing*, non tanto perché non sarebbe utile in concreto, quanto per le difficoltà che il legislatore incontrerebbe in fase di stesura del testo normativo.

Del resto, le criticità da essa rilevate, quali il rispetto dei principi fondamentali della frammentarietà, tassatività e determinatezza della fattispecie, sono le medesime che si erano individuate *supra (par. 1)*, quando si è cercato di dare una spiegazione logica e razionale all'inerzia del legislatore italiano rispetto al fenomeno *mobbing*.

Dello stesso avviso, e dunque critico e titubante rispetto all'introduzione di una fattispecie penale *ad hoc*, è Salvatore Mazzamuto.

In piena conformità con quanto osservato da Folla, anch'egli rileva che, in effetti, la dottrina aveva già osservato come «l'incriminazione del *mobbing*, una fattispecie che rimane a maglie larghe, non appare conforme ai principi di sussidiarietà, tassatività e meritevolezza che devono caratterizzare la sanzione penale»[277].

4. Conclusioni provvisorie: pregi e difetti della situazione contemporanea.

In questo capitolo si è analizzato il panorama penalistico attuale, che vede il fenomeno del *mobbing* come una problematica ancora irrisolta.

Si è detto delle plurime decisioni ed interpretazioni della giurisprudenza, la quale ha supplito all'inerzia del legislatore facendo ricorso a differenti fattispecie incriminatrici già esistenti. Tra queste, i maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.), le lesioni personali colpose (art. 590 c.p.), la violenza privata (art. 610 c.p.) e gli atti persecutori, o *stalking* (art. 612-*bis* c.p.).

A tale proposito, ci si è anche soffermati sulle opinioni della dottrina.

I vari esperti della materia hanno esposto le proprie convinzioni ed obiezioni rispetto alle connessioni tra *mobbing* e le altre fattispecie, permettendo così di assumere una visione d'insieme dello stato delle cose.

---

[277] S. MAZZAMUTO, *Una rilettura del mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime di inadempimento*, in *Eur. dir. priv.*, 2003, p. 646.

Ciò che è risultato piuttosto evidente è il fatto che quasi tutti gli autori ritengono opportuna l'introduzione di una disposizione *ad hoc*, che vada a contrastare il *mobbing*.

Da quanto anticipato, si sono individuati due pregi di tale impostazione.

Innanzitutto, è innegabile che il *mobbing* presenti più di qualche somiglianza con il fenomeno dello *stalking*. Non solo i due presentano similitudini sul piano fenomenologico, ma condividono (in parte) anche l'esperienza storico-giuridica.

Difatti, il fenomeno dello *stalking* è stato introdotto a seguito di forti istanze sociali, e la relativa norma è stata, nel tempo, ampiamente criticata per la sua fattura.

Si è detto di come l'art. 612-*bis* c.p. abbia destato più di qualche perplessità, rispetto ai principi di tassatività e determinatezza della fattispecie. Le stesse problematiche che, pare, incontrerebbe una (eventuale) disposizione *ad hoc* per il *mobbing*.

Dal punto di vista della realtà sociale, poi, si è più volte osservato che il *mobbing* può essere definito come una sorta di "*stalking* occupazionale", essendo costituito da persecuzioni e vessazioni che però si sviluppano nell'ambiente di lavoro.

Da queste affinità, dunque, potrebbe derivare anche un secondo vantaggio.

Ci si riferisce al fatto che, utilizzando l'art. 612-*bis* c.p. come riferimento normativo, questo permetterebbe al legislatore di non intervenire con un'apposita norma, la quale potrebbe portare con sé numerose complicazioni applicative.

Oltre all'incerto rapporto tra i plurimi ed eterogenei fenomeni di *mobbing* e i principi fondamentali del diritto penale *(v. supra par. 1)*, in tal modo il legislatore non correrebbe il rischio di introdurre una norma che si potrebbe dimostrare priva di efficacia, o "norma manifesto". Si eviterebbe cioè l'introduzione di una disposizione elaborata soltanto per accontentare alcune richieste, la quale tuttavia non potrebbe trovare applicazione in concreto.

A questo proposito, si ritiene opportuno riportare una citazione di Maugeri, che trattando il fenomeno dello *stalking* rileva quanto segue: «emerge, insomma, come la valutazione dell'idoneità dello strumento penale ad affrontare il fenomeno criminale dello *stalking* comporterà una valutazione sulla capacità dei legislatori penali di tipizzare, nel rispetto del principio di tassatività-determinatezza e di offensività, la realtà empirico criminologica analizzata e il suo nucleo di disvalore, consentendo, innanzitutto, ai cittadini di

riconoscere la regola di comportamento sottesa e di adeguarvisi [...] e al giudice di disporre di uno strumento idoneo a tutelare i beni giuridici offesi [...]»[278].

Il medesimo rilievo, inoltre, si potrebbe estendere anche all'utilizzo dell'art. 572 c.p. (maltrattamenti), qualora i giudici si discostassero dal criticato orientamento basato sul rapporto della c.d. para-familiarità.

Passando invece ad alcune criticità di tale sistema, oltre a quelle già espresse dalla dottrina, si ritiene opportuno analizzare il rapporto tra tali operazioni "estensive" delle corti e il c.d. divieto di analogia della legge penale.

Tale principio è posto a garanzia di quello più generale di legalità.

Essa «consiste in un processo di integrazione dell'ordinamento, attuato tramite una regola di giudizio ricavata dall'applicazione all'ipotesi di specie, non regolata espressamente da alcuna norma, di disposizioni regolanti casi o materie simili; il presupposto di tale procedimento integrativo è costituito dal ricorrere dell'identità di *ratio*»[279].

Come sostenuto da Marinucci, Dolcini e Gatta, «la linea di confine tra interpretazione (anche estensiva) e analogia è dunque segnata dal significato letterale della legge: si tratta di interpretazione estensiva allorché il giudice attribuisce alla norma un significato tale da abbracciare tutti i casi che possono essere ricondotti al suo tenore letterale; il giudice fuoriesce invece dall'interpretazione allorché riferisce la norma a situazioni non riconducibili a nessuno dei suoi possibili significati letterali, e in particolare viola il divieto di analogia allorché estende estende la norma a casi simili a quelli espressamente contemplati dalla legge, sulla base di una comune *ratio* di disciplina»[280].

Gli stessi autori ricordano, però, che «il divieto di analogia in materia penale opera soltanto quando l'applicazione analogica andrebbe a sfavore dell'agente (analogia *in malam partem*) [...] vietano al giudice di fare ricorso all'analogia per punire fatti penalmente irrilevanti [...]»[281].

Di più, tale principio si collega anche a quello di determinatezza.

Difatti, Cadoppi e Veneziani ricordano che «il motivo per cui l'analogia è vietata *in criminalibus* è da ricollegarsi al principio di determinatezza. Se tale principio esprime il primato assoluto del potere legislativo su quello giudiziario, e sottende un'istanza

---

[278] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., pp. 43-44.
[279] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte generale*, cit., p. 121.
[280] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di diritto penale, parte generale*, cit., p. 91.
Nello stesso senso anche: G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte generale*, cit., p. 123.
Allo stesso modo: Corte cost., sent. n. 98/2021.
[281] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di diritto penale, parte generale*, cit., p. 96.

fondamentale di certezza del diritto, è chiaro che l'ammissibilità dell'analogia andrebbe contro tali esigenze [...] e si tratta di un criterio troppo elastico [...]»[282].

Analogamente, Antolisei commenta che «il divieto di analogia è una conseguenza necessaria dei principi fondamentali che informano il diritto penale, dato che la pena non può esercitare quell'efficacia intimidatrice che è inerente alla sua minaccia, se la legge non indica in modo chiaro e tassativo i fatti vietati»[283].

Nonostante questa premessa, si osserva che nei casi sopra analizzati non sembra che i giudici abbiano violato questo divieto.

Orbene, si è detto che in talune circostanze gli episodi di *mobbing* possono contenere al loro interno anche ipotesi di lesioni personali e violenza privata, essendo se mai queste ultime fattispecie a non riuscire ad esprimere il medesimo disvalore del *mobbing*.

Analogamente, lo stesso può dirsi per le due fattispecie caratterizzate da reiterazione.

L'art. 572 c.p. (maltrattamenti) prevede espressamente l'ipotesi del vincolo di autorità tra agente e vittima per l'esercizio di una professione o di un'arte.

Anzi, occorre precisare che in tal caso è stata la giurisprudenza a restringerne l'ambito applicativo, richiedendo quel rapporto di c.d. para-familiarità. Come hanno commentato alcuni esperti[284], difatti, si sarebbe così aggiunto un elemento che la fattispecie non richiede, operando dunque *contra legem*.

Allo stesso modo, l'art. 612-*bis* c.p. (atti persecutori) non presenta un'espressa limitazione alla sua applicazione, essendo anzi modellabile ed estensibile ai più svariati contesti sociali (ad es. lo *stalking* condominiale).

Di conseguenza, non sembra che i giudici siano mai andati oltre il significato letterale delle norme. Anzi, si può concludere dicendo che, in assenza di una norma *ad hoc*, essi siano intervenuti in maniera piuttosto apprezzabile.

Alcune critiche, piuttosto pregnanti, riguardano invece le conseguenze di tali "interpretazioni" estensive delle disposizioni penali.

In primo luogo, è pacifico che, sebbene tutte le fattispecie penali citate possano astrattamente ricomprendere il *mobbing*, esse disciplinano fenomeni (almeno in parte) differenti dal punto di vista fenomenologico. Di più, come già osservato nei paragrafi

[282] A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Diritto penale*, cit., p. 88.
[283] F. ANTOLISEI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 71.
[284] Ad esempio: A. DELLA BELLA, *La repressione penale del mobbing nelle aziende di grandi dimensioni*, cit., p. 195.

precedenti, esse difficilmente riescono a cogliere e a sanzionare il concreto disvalore delle pratiche di *mobbing*.

In secondo luogo - e forse questo costituisce il difetto più evidente - il fatto di ricorrere a fattispecie differenti per contrastare le manifestazioni di uno stesso fenomeno comporta inevitabilmente incertezza del diritto.

Non si può dubitare del fatto che, così facendo, tanto le vittime quanto i *mobbers* stessi vengano posti in una situazione instabile e precaria. Le prime, non sapendo propriamente come reagire e cosa eventualmente denunciare; i secondi, potendo potenzialmente andare incontro a sanzioni differenti sulla base dell'interpretazione contestuale delle corti.

A seguito di queste valutazioni, non si può che concludere affermando ancora una volta l'insufficienza e l'instabilità di un siffatto sistema.

A questo punto non resta che auspicarsi un intervento, possibilmente tempestivo, da parte del legislatore nostrano in tema di *mobbing*.

Nonostante le citate difficoltà che, senza dubbio, il legislatore incontrerebbe nella redazione della fattispecie, varrebbe forse la pena tentare – come successo con il fenomeno dello *stalking* – di introdurre una fattispecie *ad hoc*.

A questo proposito, si ricorda ancora una volta che «la funzione del fatto tipico è. infatti, quella di ritagliare e circoscrivere specifiche forme di aggressione ai beni penalmente tutelati, segnando così la categoria della tipicità i limiti della tutela che il diritto penale riconosce ai beni giuridici considerati rilevanti [...]. Si dovrà verificare, allora, se il legislatore è stato capace [...] di operare "la scelta" relativa al tipo di disvalore dell'illecito, senza rimetterla al giudice. Il principio di determinatezza richiede, cioè, che siano indicati e in maniera tassativa gli elementi da cui emerge l'offesa all'interesse tutelato, il disvalore del fatto incriminato "comparativamente stimato dal legislatore tale" da rendere il fatto "meritevole di pena", e cioè gli elementi che indicano i limiti (penali) alla generale libertà di azione dei cittadini e che costituiscono il presupposto della sanzione. Non solo, ma [...] per evitare le incertezze connesse all'eccessiva ampiezza di una fattispecie, il legislatore deve essere riuscito a identificare una serie di comportamenti omogenei nel loro contenuto di disvalore (evitando l'eccesso casistico)»[285].

[285] A.M. MAUGERI, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, cit., pp. 42-43.

Senza dubbio non sarà un compito agevole, ma ci auguriamo che prima o poi il legislatore decida di accogliere tale sfida, per andare incontro alle esigenze dei lavoratori, e più in generale per garantire la certezza del diritto, ad oggi mancante in tema di *mobbing*.

Capitolo IV
Riflessioni conclusive

1 Introduzione

L'analisi delle pronunce delle corti penali e delle riflessioni elaborate dalla dottrina ha costituito un passaggio preliminare e decisivo per formulare alcune considerazioni conclusive sul rapporto tra il fenomeno del *mobbing* e il diritto penale.

Come già avuto modo di evidenziare, la prassi giurisprudenziale ha individuato nel delitto di atti persecutori, la fattispecie che sembra meglio adattarsi alla struttura fenotipica del *mobbing*.

Nonostante gli innumerevoli sforzi che da anni i giudici italiani compiono, fornendo ricostruzioni ed interpretazioni anche piuttosto condivisibili; tuttavia, occorre segnalare che la dottrina prevalente[286] ritiene necessaria una tempestiva e radicale trasformazione del sistema.

La maggioranza degli autori ritiene auspicabile e non più procrastinabile l'intervento del legislatore, in quanto essi riconoscono che fare ricorso a disposizioni che disciplinano fattispecie simili al *mobbing*, ma che al contempo se ne discostano parzialmente, ha comportato innumerevoli incertezze ed opacità.

Come rilevato all'interno del § 3, e da quanto appena detto, risulta condivisibile ed opportuno un intervento mirato da parte del legislatore. Mediante l'introduzione di una disposizione *ad hoc* che disciplini autonomamente il *mobbing*, è innegabile che la gran parte dei dubbi interpretativi e applicativi riguardanti altre figure di reato verrebbero efficacemente superati.

---

[286] Ad esempio: R. GUARINIELLO, *Lo stress come rischio sul lavoro*, cit., p. III;
R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85.
R. BARTOLI, F*enomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia*, cit., p. 166.
S. PETRILLI, *Il mobbing: un fenomeno di triste attualità*, in *Azienditalia - Il Personale*, 8-9/2011, p. 1.
M. VERRUCCHI, *Rilevanza penale del mobbing – Il Commento*, cit., p. 892.
A. PIOVESANA, *Mobbing: tecniche di tutela civilistiche e penalistiche – Il Commento*, in *Lav. giur.*, 1/2007, p. 39.
A. SCARCELLA, *Vdr da molestie e violenze sul luogo di lavoro: norme interne e sovranazionali*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 3/2024, p. 141.

Nel presente capitolo si cercherà di valutare l'eventuale introduzione di alcuni strumenti giuridici, che potrebbero rivelarsi utili nel contrasto al fenomeno del *mobbing*. Nello specifico, saranno esaminati strumenti che possono operare su piani differenti. Alcuni di essi sono riconducibili alla dimensione repressiva, in quanto volti a consentire una più efficace risposta sanzionatoria nei confronti delle condotte di *mobbing*; altri, invece, si collocano sul versante della prevenzione, mirando a intercettare e contenere il fenomeno prima che esso giunga a manifestazioni penalmente rilevanti.

I primi - quali la sensibilizzazione sociale e forme di "collaborazione aziendale" - mirerebbero a diffondere nella collettività la consapevolezza del disvalore del fenomeno, contribuendo così a impedirne l'insorgenza o, quantomeno, a limitarne la diffusione. I secondi, invece, avrebbero la funzione di intervenire una volta che le condotte c.d. *mobbizzanti* si siano già manifestate, predisponendo strumenti idonei a sanzionarle. In tale prospettiva, l'eventuale introduzione di una specifica norma incriminatrice sarebbe destinata a svolgere anche una funzione general-preventiva, nella misura in cui contribuirebbe ad accrescere il livello di sicurezza sociale attraverso la minaccia della sanzione penale.

2. Strumenti di prevenzione

2.1 La sensibilizzazione sociale in tema di mobbing

La società italiana condivide con altre realtà, principalmente europee, un connotato ben preciso: la scarsa attenzione sociale nei confronti del *mobbing*.

Come anticipato nel § *3.1*, esistono svariate ragioni per le quali non si osa parlare di *mobbing* in alcun contesto lavorativo.

Le vittime denunciano molto poco, "frenate" dalla paura di perdere il proprio posto di lavoro, o comunque di comportare un aggravio di una situazione già pregiudizievole di per sé.

Di conseguenza, i *mass media* non ne parlano molto, e lo stesso vale per ogni altro canale di comunicazione sociale. Di qui, il *mobbing* non desta nella coscienza delle persone quell'allarme sociale di cui è, senza dubbio, portatore.

Di più, non è da sottovalutare la mentalità vetusta e paternalistica molto diffusa negli ambienti di lavoro italiani. Come in molti altri contesti sociali, il fatto di trattare male una persona (magari appena arrivata, più giovane, alle prime esperienze o portatrice di un

qualche handicap), sfruttarla e finanche "perseguitarla" in modo sistematico, è molto spesso del tutto normalizzato ed accettato.
Tutto ciò accade di frequente, e deriva da una cultura - e tradizione - tanto forte e radicata da non essere minimamente percepito come "illecito" da chi lo attua.
Al contempo, tali persecuzioni vengono favorite da una certa cultura c.d. "del silenzio", in quanto nessun lavoratore – normalmente – ha il coraggio, o l'interesse, di intervenire.
Si è già detto di come l'omertà sul luogo di lavoro sia una delle principali cause di propagazione del fenomeno, che si estende pressoché indisturbato.

Tutti questi aspetti, probabilmente, concorrono a creare un "alone" di mistero ed indifferenza intorno a questo fenomeno.
Per tali ragioni, in un'ottica di prevenzione, si ritiene che un primo "passo" - piuttosto opportuno - sarebbe quello di condurre delle campagne di sensibilizzazione sociale, al fine di rendere partecipi e più consapevoli tutti i consociati della portata estremamente dannosa e distruttiva del *mobbing*.
La comunicazione sociale non si caratterizza per una definizione univoca; tuttavia, si può rappresentare come «quell'insieme di attività di comunicazione, messe in atto da un soggetto pubblico o privato, volto a promuovere finalità non lucrative e avente per oggetto tematiche di interesse sociale ampiamente condivise»[287].
Dunque, una forma di comunicazione persuasiva e priva di uno scopo commerciale.
L'autrice sostiene che l'obiettivo primario di tale comunicazione è quello di informare su tematiche di pubblica utilità, e incentivare il cambiamento sociale.
Essa è poi multidisciplinare, prosegue, in quanto ricomprende settori come quello sociale, astrologico, filosofico, psicologico e giornalistico.
L'autrice mette in luce tre tipologie di comunicazione sociale: gli appelli verso il pubblico; la comunicazione di sensibilizzazione; la comunicazione di educazione.
La Carrus individua un elemento centrale al fine di raggiungere la coscienza collettiva: la persuasione. Per quanto interessa questa ricerca, si ritiene che lo "stile" di comunicazione più appropriato, tra quelli esposti, sia quello c.d. accusatorio.
Si tratta di una forma di comunicazione nata con l'obiettivo di denunciare qualcosa o qualcuno, molto diffusa in passato. Con riferimento al *mobbing* si ritiene essere

[287] G. CARRUS, *La comunicazione sociale*, la quale riprende la definizione fornita da G. GADOTTI, pubblicato sul seguente sito internet: www.responsabilita-sociale.org il 21/02/2022, consultato in data 4/03/2026.

particolarmente utile, in quanto la finalità è quella di stimolare le istituzioni e i governi a cambiare posizione o regole su determinati fronti.

Da quanto premesso, sarebbe auspicabile che venissero introdotti incontri e corsi, prima in ambito scolastico e poi in quello lavorativo, che permettano di fare luce, di discutere e di informarsi liberamente sul tema.

In questo modo si raggiungerebbero diversi obiettivi: i giovani potrebbero comprendere, fin da subito, la portata nefasta ed estremamente compromettente del *mobbing*; in secondo luogo, parlare e discutere insieme dell'argomento lo renderebbe meno nascosto, venendo così "sdoganato" e perdendo quel suo carattere di "tabù".

Dall'altra parte, sarebbe opportuna l'organizzazione di appositi corsi e lezioni per i lavoratori, e soprattutto di conferenze per i datori di lavoro.

Difatti, in tal senso la formazione continua può giocare un ruolo chiave.

A questo proposito, si rende necessario «un approccio integrato che agisca sul piano formativo, organizzativo e psicologico»[288].

Da ultimo, come già accennato, anche i *mass media* ricoprirebbero un ruolo fondamentale. Raramente, infatti, vengono pubblicati articoli di giornale o realizzati report televisivi che denunciano tali fenomeni.

D'altronde, ciò si spiega con il fatto che pochissimi lavoratori segnalano il fenomeno, quasi nessuno denuncia, e di conseguenza non si esterna l'allarme sociale che dovrebbe essere manifestato.

Se, al contrario, si operasse un'adeguata sensibilizzazione ad ogni livello sociale, certamente ciò contribuirebbe ad aumentare l'attenzione verso il fenomeno.

Non solo si riuscirebbe a limitare tali pratiche, ma le vittime sarebbero più disposte a parlare e a denunciare. Di conseguenza, il *mobbing* diventerebbe argomento centrale e molto discusso, trovando lo spazio che merita anche presso i *mass media*.

Una tale prevenzione, dunque, sarebbe funzionale a dare inizio a questo "circuito virtuoso", favorendo il risveglio della coscienza comune e permettendo l'eliminazione di quel clima di indifferenza che da sempre circonda il *mobbing*.

In breve, un ruolo chiave svolgerebbe la prevenzione eseguita tramite istruzione, formazione[289] e comunicazione sociale. Si tratta di un processo di comunicazione

[288] S. CORAZZA, *Quando il lavoro ferisce: comprendere e prevenire il mobbing*, pubblicato sul seguente sito internet: www.stateofmind.it il 28 gennaio 2026, consultato in data 24/02/2026.

strategica volto a informare, educare e responsabilizzare l'opinione pubblica su tematiche di interesse generale, quale è certamente il *mobbing*.

2.2 Tutela per il datore di lavoro e il c.d. whistleblowing

Un ulteriore strumento, di carattere giuridico – organizzativo, che potrebbe senz'altro essere utile ai fini della prevenzione, è il c.d. *whistleblowing*.

Occorre premettere che manca, nel nostro lessico, un termine equivalente.

Difatti, nel lessico italiano manca una parola semanticamente equivalente a questo termine, di origine angloamericana. Manca la parola, ma è innanzitutto il concetto designato ad essere poco familiare presso l'opinione pubblica italiana.

Ebbene, si deve ammettere che manca, nella collettività, la conoscenza di cosa tale termine indichi. Non è soltanto il termine ad essere "oscuro", ma è la stessa pratica a non molto famigliare negli ambienti lavorativi italiani.

Bisogna anche ammettere che, in realtà, questo termine non è stato oggetto di attenzione specifica, riflessione teorica o dibattito pubblico, almeno fino a tempi recentissimi.

Dunque, siamo di fronte ad una parola di non facile traduzione ed interpretazione.

In questo paragrafo si cerca di definire i tratti caratterizzanti l'istituto, e di spiegare come tale strumento possa rivelarsi un'arma efficace nel contrasto al *mobbing*.

In inglese, il c.d. *whistleblower* è «una persona che, lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda pubblica o privata, si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento»[290].

Il US Government Accountability Project li definisce come individui che usano i diritti di libertà e di parola per sfidare gli abusi di potere che tradiscono la fiducia pubblica.

In italiano, per indicarli, si è optato per il termine di "segnalante".

---

[289] Ad esempio: Laboratori di sensibilizzazione sul mobbing, promossi dal Coordinamento provinciale Antimobbing, un'iniziativa organizzata da Agenzia del Lavoro della Provincia di Trento, in collaborazione con TSM – Trentino School of Management. Pubblicato sul seguente sito internet: www.asat.it il 13 novembre 2025, consultato in data 2/02/2026.

[290] G. DE SANTIS, *Whistleblowing: esercizio di virtù civica al servizio della compliance*, in *Resp. civ. prev.*, 2024, pp. 360 ss.

Occorre, altresì, separare il diritto di denunciare o rivelare violazioni in chiave egoistica da quelle fatte con autentico spirito altruistico. Ebbene, il *whistleblowing* si connota per una vocazione volta a realizzare un interesse generale e non particolaristico.

Ciò significa che le segnalazioni non hanno l'obiettivo, per il segnalante, di tutelare sé stesso; al contrario, queste sarebbero funzionali a mettere in luce una situazione (ancora) sconosciuta e pregiudizievole per un altro soggetto, persona fisica od organizzazione, che si cerca di proteggere tramite questa pratica. In questo modo, si tenta di preservare il clima aziendale e i rapporti tra colleghi, senza però aspirare ad alcun vantaggio personale.

In altre parole, il c.d. "segnalante" si occupa della segnalazione per proteggere un interesse collettivo, senza voler trarre vantaggi personali, e senza che sia previsto alcun corrispettivo o altro beneficio in suo favore.

Per sintetizzare, si tratta di un istituto che nasce nell'alveo del *common law*, e che si è imposto anche in Italia solo grazie ad una serie di impulsi internazionali che ne hanno fatto uno strumento di contrasto prima di tutto alla corruzione.

Occorre indicare un altro aspetto fondamentale di tale istituto: esso non si configura come un obbligo, anzi fa leva sulla promessa di protezione rivolta al segnalante.

Egli non dovrà pentirsi della sua scelta virtuosa, potendo contare su una duplice protezione: la riservatezza intorno alla sua identità, e il divieto di ritorsioni come possibile pregiudizio ingiusto che derivi dalla segnalazione stessa.

Per quanto riguarda le fonti normative di riferimento, si compie un breve accenno alle più rilevanti.

Se ne parlava già nella Direttiva CEE n. 308/1991, in tema di segnalazione di operazioni sospette in ambito di attività finanziarie, dunque per le banche ed enti finanziari.

Lo stesso D.Lgs. n. 231/2001 prevede, all'art. 6 c. 2 lett. a), tra i requisiti che i modelli organizzativi devono possedere al fine di escludere la responsabilità dell'ente, idonei sistemi di segnalazione.

Ancora, sempre a proposito della doverosità di segnalare un illecito, si pensi alle disposizioni di cui all'art. 331 c.p.p. relative ai pubblici ufficiali e agli incaricati di un pubblico servizio, e alle correlate previsioni incriminatrici di cui agli artt. 361 e 362 c.p.

Nel dicembre 2023 è scaduto anche l'ultimo termine per gli enti medio piccoli, tanto nel settore pubblico che di quello privato, che avrebbero dovuto istituire o adeguare le procedure di segnalazione degli illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, di attuazione della Direttiva UE n. 1937/2019.

Si passa ora all'analisi di come tale istituto viene, ad oggi, disciplinato in Italia.

«Il *whistleblowing* oggi è riconosciuto come un meccanismo essenziale per garantire la trasparenza e l'integrità all'interno di organizzazioni pubbliche e private»[291].

Orbene, oggi il *whistleblowing* viene integrato nelle politiche interne di molte imprese. Questo significa che ai dipendenti vengono fornite precise linee guida per denunciare eventuali irregolarità, o almeno così dovrebbe essere in ogni realtà aziendale.

In particolare, in Italia esso è diventato un elemento cruciale nella lotta alla corruzione e nell'instaurare una cultura di trasparenza ed etica a livello aziendale.

La normativa interna in tema di *whistleblowing* viene introdotta con la L. n. 179/2017, la quale stabilisce le regole per la segnalazione di comportamenti illeciti o non etici all'interno delle organizzazioni, pubbliche e private. Di più, la stessa prevede anche misure di protezione per i segnalanti, che includono la riservatezza dell'identità e la tutela da possibili ritorsioni.

Vi è poi stato il recepimento della Direttiva n. 1937/2019, nota anche come "Direttiva *Whistleblowing*", tramite il già citato D.Lgs. n. 24/2023.

La Direttiva obbligava gli Stati membri a istituire canali sicuri per le segnalazioni, a proteggere i *whistleblower* da ritorsioni e a fornire supporto legale a chi denuncia comportamenti illeciti. Essa si applica sia al settore pubblico che a quello privato, con particolare attenzione a settori sensibili come la salute, la sicurezza sul lavoro, la protezione dell'ambiente e la gestione finanziaria.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha introdotto nuove tutele per i *whistleblower* del settore privato e ha imposto obblighi specifici alle aziende con più di 50 dipendenti.

Tramite il combinato disposto di queste due norme, si passa ora ad una concisa analisi circa il funzionamento e l'applicazione dell'istituto in esame.

In primo luogo, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. del 2023, la funzione chiave dell'istituto è quella di «protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto di lavoro pubblico o privato».

Lo stesso art. 1, poi, conferma la natura altruistica di tali iniziative, escludendo interessi di natura egoistica. Al c. 2, difatti, si dice che «le disposizioni del presente decreto non si

[291] Definizione ripresa dal seguente sito internet: www.gema.it, consultato in data 5/03/2026.

applicano: lett. a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».

All'art. 2 si definisce il termine "violazioni", indicando a cosa esso faccia riferimento. Precisamente, si tratta di: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Tra questi, ad esempio: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione ivi previsti etc.

Per "informazioni sulle violazioni", l'art. 2 prosegue indicandone il significato.

Nell'art. 2 lett. b) queste sono: «informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico [...], nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni».

Alla lett. c) del medesimo articolo si definisce la "segnalazione", definita come «la comunicazione scritta od orale di informazioni sulla violazione».

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione, lo stesso art. 2 definisce i soggetti ai quali tale istituto si applica. Si indicano le attività lavorative o professionali, con un rimando alle disposizioni di cui all'art. 3, commi 3 e 4.

Tra questi, per il settore pubblico: i dipendenti delle amministrazioni pubbliche; i dipendenti degli enti pubblici economici; degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico; delle società in house; degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio.

Per il settore privato, vengono indicati: i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato; i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione; i lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione,

controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Di più, al c. 5 si conclude precisando che le misure di protezione di cui al Capo III *(v. infra)* si estendono anche: ai facilitatori; alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante [...] che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia [...] che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o che ha sporto una denuncia [...] o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Per quanto riguarda le modalità di segnalazione, l'art. 4 disciplina i c.d. canali di segnalazione interna. Esso stabilisce che «i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali [...], attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione [...]. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato». Tale previsione testimonia l'importanza della protezione, garantendo la riservatezza delle informazioni circa l'identità di chi segnala e di chi è comunque coinvolto nella stessa segnalazione.

A garanzia di tale protezione, vi sono organismi e soggetti appositamente deputati all'analisi delle segnalazioni stesse e alla loro gestione, come descritto sopra.

Al c. 3 dell'art. 4 vengono poi indicate le modalità con le quali può essere effettuata la segnalazione. Esse possono essere formulate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta del segnalante, mediante la fissazione di un incontro diretto entro un termine "ragionevole".

Simile previsione si trova all'art. 2 della L. n. 179/2017, il quale richiede «la presenza di uno o più canali che consentano [...] di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente,

segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente [...]. Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante [...] Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori [...]».

Una volta ricevuta la segnalazione, l'art. 5 disciplina l'*iter* che l'organismo è tenuto a seguire.

Innanzitutto, esso rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Dopo di che, si mantiene l'interlocuzione con la persona segnalante e le si possono richiedere eventuali integrazioni. Si dà, poi, diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, si fornisce riscontro alla segnalazione.

Infine, si mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per operare dette segnalazioni.

Esiste poi la possibilità di procedere ad una segnalazione esterna, alle condizioni di cui all'art. 7. Precisamente, nei casi in cui: non è prevista, nel suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero questo non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dall'art. 4; la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, che però non ha avuto seguito; la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che questa possa comportare ritorsioni nei suoi confronti; la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'art. 8 stabilisce poi le attività che deve svolgere l'ANAC, il quale ha il compito di designare personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna ed adempiere ad ulteriori oneri.

L'art. 12 si occupa dell'obbligo di riservatezza, a garanzia della posizione del segnalante.

Esso stabilisce che: «le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati [...]».

Inoltre, il c. 5 stabilisce che «nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelato, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità».

Vi sono poi disposizioni inerenti la conservazione della segnalazione e della relativa documentazione.

L'identità del segnalante e la sua riservatezza venivano già tutelate, in parte, con la L. n. 179/2017. In particolare, all'art. 1 c. 3 si ripete che «l'identità del segnalante non può essere rivelata». Precisamente: nell'ambito del procedimento penale essa è coperta dal segreto; nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti essa non viene rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; lo stesso vale per il procedimento di tipo disciplinare.

Anche in questa disposizione, inoltre, si sancisce che: qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla conoscenza e sull'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Al Capo III vengono poi indicate le misure di protezione in favore della persona segnalante. All'art. 16 si specifica in quali casi si applicano queste misure di "difesa". Rispettivamente: al momento della segnalazione o della denuncia, la persona denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1; la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base delle indicazioni di cui al Capo II.

Al c. 2 si indica che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione. La stessa tutela è garantita anche a chi aveva effettuato una segnalazione anonima, dopo la quale però si sia venuti a conoscenza della sua identità.

Tuttavia, essa è invece esclusa qualora una sentenza abbia accertato la responsabilità penale del segnalante per diffamazione o calunnia. Di più, in questo caso al soggetto segnalante viene irrogata anche una sanzione disciplinare.

L'art. 17, intitolato "Divieto di ritorsione", sulla scia del precedente afferma che «gli enti o le persone di cui all'art. 3 non possono subire alcune ritorsione». Per semplificare, al c. 4 vengono descritti alcuni esempi di ritorsione. Rispettivamente: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione dalla formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole.

Tale disposizione ricalca, e in parte specifica, l'art. 1 della L. n. 179/2017, il quale al c. 1 prevede che: «il pubblico dipendente che [...] segnala [...] condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC [...]».

Agli artt. 18 ss. vengono poi indicate alcune misure di sostegno che l'ANAC attua in favore di tali soggetti. Tra queste, vi sono ad esempio: informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito circa modalità di segnalazione e di protezione da ritorsioni; sui diritti della persona coinvolta, e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Esso si occupa poi, direttamente, delle presunte ritorsioni che gli vengono segnalate tramite l'acquisizione di elementi istruttori indispensabili al contestuale accertamento.

Di più, ai sensi dell'art. 21 l'ANAC si occupa altresì di irrogare sanzioni pecuniarie, tra l'altro molto salate, in molteplici casi: quando dovesse rilevare che sono state compiute ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12; qualora dovesse accertare che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che l'adozione delle procedure non è conforme alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5. Disposizioni simili sono presenti al c. 6 dell'art. 1 L. n. 179/2017.

Infine, l'art. 22 chiude la normativa di protezione sancendo l'invalidità delle rinunce e delle transazioni, integrali o parziali, che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti

dal presente decreto. Tuttavia, esse sono valide solo se effettuate ai sensi dell'art. 2113 c. 4 del c.c.

Sebbene l'ordinamento italiano non sia certo privo di istituti di tipo prevenzionale e "cautelare", i dati acquisiti[292] in diverse ricerche mostrano che, evidentemente, tale corpo normativo non è sufficientemente efficace per poter contrastare appieno il *mobbing*.
Nonostante esistano accurate disposizioni che regolano l'istituto del *whistleblowing*; tuttavia, risulta che non sia uno strumento al quale si fa ampio ed adeguato ricorso, probabilmente a causa del timore di subire ripercussioni personali una volta segnalata la condotta illecita. Forse, si tratta di un meccanismo che non è ancora stato compreso appieno e dunque non ha attecchito in radice all'interno della società, tantomeno all'interno degli ambienti lavorativi. Non sembra trattarsi di un problema di tipo giuridico, quanto piuttosto di una questione derivante dal suo scarso utilizzo.
Una precisazione: quanto appena detto concerne principalmente il fenomeno del *mobbing*, mentre si è sicuri del fatto che tale istituto, e le disposizioni che lo regolano, possano essere (e siano) estremamente utili alla tutela dei lavoratori in generale.
A questo proposito, si passa ora ad esaminare i rischi che il segnalante potrebbe incontrare denunciando episodi di *mobbing*. Questi, probabilmente, costituiscono le ragioni per le quali, ad oggi, non si fa ampio ricorso a tale istituto nelle realtà aziendali nostrane.
Come già analizzato nel § 1, nel *mobbing* più che in altre situazioni chi svela l'illegalità rischia di venire emarginato e colpito a sua volta.
Nella nostra cultura, difatti, chi disvela una trama e fa emergere un'irregolarità viene visto come una "spia", che si intromette in questioni che non lo riguardano e che quindi dà solamente fastidio all'interno del contesto lavorativo.
Si è detto del rischio di diventare a propria volta vittime dello stesso *mobber*, e in questo senso l'omertà può essere espressione di mancanza di coraggio, ma ancor più dell'istinto di sopravvivenza di chi teme di subire ripercussioni personali.
Di più, se è vero che il *whistleblowing* è un'opportunità, per l'azienda, di avere un canale di accesso ad informazioni altrimenti nascoste e dunque di ottimizzare la propria

[292] Si veda il già citato sito internet: www.istat.it.

organizzazione rendendola più efficiente; è altrettanto vero che – spesso – il *mobber* è lo stesso datore di lavoro.

Da questa constatazione, è pacifico dedurre che sarà molto arduo, sia per la vittima che per eventuali "testimoni", denunciare quanto accade nel contesto lavorativo.

Orbene, non bisogna dimenticare che alla base di queste scelte vi è sempre il rischio di perdere la propria occupazione, e pochissimi lavoratori saranno disposti a sacrificare il posto di lavoro per dedicarsi a questo "dovere morale", tanto più se non ne siano i diretti interessati.

Insomma, sembra che le garanzie promesse ai lavoratori che decidano di denunciare questo illecito sia inferiore al rischio – o al timore – di subire comunque conseguenze estremamente pregiudizievoli ed irreversibili.

Infine, un'ulteriore questione, di non poco conto, riguarda il trattamento che andrebbe riservato alle segnalazioni c.d. anonime, alle quali non viene data adeguata rilevanza.

In tale paragrafo si è esposto uno degli strumenti idonei a contrastare il *mobbing*.

Tale opportunità è sostenuta dal monito, formulato dall'art. 5 della Convenzione UNCAC, di andare oltre una visione del diritto penale esclusivamente repressiva, per accogliere un insieme di interventi che abbiano quale elemento centrale la prevenzione e il controllo sociale. In questo modo, si esalta il ruolo preventivo e di orientamento culturale del diritto penale, verso la legalità e il rispetto di beni giuridici individuali e collettivi.

Si ritiene che siano state introdotte adeguate disposizioni al fine di tutelare ed incentivare questa pratica; tuttavia, il "nodo" centrale in tema di *mobbing* riguarda la sua opacità e ambiguità. Non è facile riconoscerlo né tantomeno intervenire tempestivamente. Inoltre, molto spesso, il (fondato) timore di perdere la propria occupazione supera le istanze altruistiche di colleghi e collaboratori.

Orbene, molto raramente i colleghi della vittima saranno disposti ad intervenire in suo aiuto, rischiando di diventare vittime a propria volta, o peggio di perdere il posto di lavoro, in nome dell'esercizio di un "mero" dovere morale.

1.1 Altre forme di prevenzione aziendale extragiuridiche

Per concludere il paragrafo relativo alle misure preventive, in grado di limitare l'insorgere e lo svilupparsi del *mobbing*, si passano brevemente in rassegna altre modalità di contrasto individuate da uno studio[293] del 2008.

Tali azioni coincidono con la prevenzione di quelle situazioni e circostanze, relazionali-lavorative, che si erano individuate *supra (§ 1.1.3)* come principali cause del *mobbing* stesso.

Nonostante si tratti di uno studio piuttosto risalente, si ritiene comunque opportuna la sua trattazione. Ebbene, si tratta di valutazioni e considerazioni che si confermano ancora attuali e centrali in ogni contesto aziendale; inoltre, vi è una parziale coincidenza tra queste strategie di carattere preventivo e le principali cause del *mobbing*, sulle quali si è fatta luce all'interno del § 1.

Tra le possibili strategie preventive, troviamo: la progettazione del lavoro, con particolare riguardo alla gestione dei ritmi produttivi, improntati all'ottimizzazione della produttività compatibilmente con il benessere delle persone; la selezione ed inserimento del personale, come processo di graduale socializzazione; la gestione del cambiamento, in casi di crisi, ristrutturazioni, acquisizioni e dinamiche organizzative varie.

In tal senso, sarebbe opportuna un'adeguata informazione a tutti gli interessati circa gli scenari possibili e probabili, circa le priorità e le strategie, la formazione del *management* e la collaborazione con le organizzazioni sindacali.

Ancora, un'adeguata scelta delle persone con incarichi di supervisione, un'adeguata formazione rivolta agli stessi supervisori al fine di migliorare le loro abilità di *leadership*, di relazione e di gestione del gruppo di lavoro. Sempre nei loro confronti, migliorare la loro consapevolezza circa il fenomeno *mobbing* e la costruzione del benessere collettivo.

Inoltre, si consiglia anche la valutazione delle prestazioni e il *feedback*.

In questo modo, si ridurrebbe il rischio di una percepita ingiustizia sociale, oltre a facilitare l'attribuzione di senso alle proprie attività e contribuire all'autostima.

Infine, si ritengono particolarmente funzionali anche: la formazione e il supporto alla prestazione; la gestione organizzativa dei gruppi; la gestione del clima e della cultura aziendale.

---

[293] C. BISIO, A. NOCERA, A. PIAZZA, *Mobbing: quali azioni preventive in azienda?*, in *Risorsa Uomo*, fascicolo 2/2008, 2008, pp. 235-249.

3. Strumenti di repressione

3.1 Il modello di tutela conciliativo-ingiunzionale ideato da Bartoli

Come analizzato nel § *3.3.2*, riconoscendo la complessità di un intervento mirato al contrasto del *mobbing*, Bartoli ipotizza un sistema di tutela - repressione alternativo[294].

La sua riflessione prende le mosse da una premessa cruciale: il fatto che il lavoratore-vittima non ha alcun interesse a rompere la relazione con il suo *mobber*, che spesso è il suo stesso datore di lavoro.

Questo in quanto, come già detto più volte nel § 3.1, sebbene la vittima subisca un trattamento disumano e rovinoso; tuttavia, il rapporto di lavoro stesso è la sua fonte di guadagno e di sostentamento. Ed è proprio la dipendenza economica della vittima verso il *mobber* a far sì che spesso tali condotte non vengano denunciate.

In altre parole, Bartoli ritiene che tramite l'intervento dello strumento penale tali rapporti, già precari di per sé, verrebbero "distrutti" in modo irreversibile.

Proprio in quanto si interviene in costanza di relazione, l'autore sostiene che in tali casi il diritto penale debba essere bandito, salvo poi recuperarlo come norma che chiude l'intero sistema.

Ebbene, Bartoli pensa allora ad un ruolo diverso del diritto, che intervenga nella compagine relazionale in termini conciliativi e/o provvedimentali/amministrativi, in sintonia con le medesime dinamiche relazionali.

Egli giunge al concepimento di questo modello alternativo, volto a creare uno spazio in cui si cerca di intervenire in costanza del rapporto e si tenta di far dialogare i soggetti[295].

Tramite questa previsione, si impartirebbero determinati ordini di fare e non fare all'autore dei comportamenti discriminatori, impedendone la prosecuzione.

All'interno di tale modello, si potranno poi immaginare delle varianti anche cumulative.

Ad esempio, l'introduzione di un percorso riconciliativo diretto a ricomporre il legame che si è deteriorato oppure, laddove la riconciliazione risulti difficile, si potrebbero prevedere modelli ingiunzionali nei quali il giudice ordina cosa fare, e il diritto penale è posto a tutela del provvedimento emesso.

I vantaggi del ricorso a tale strumento sarebbero plurimi.

---

[294] R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85.

[295] Nello stesso senso, si veda: G. LOSAPPIO, *Vincoli di realtà e vizi del tipo nel nuovo delitto di Atti persecutori*, in *Dir. pen. proc.*, 2010, pp. 880 ss.

In primo luogo, come già anticipato, si supererebbero le difficoltà di tipizzazione di una nuova fattispecie *ad hoc*, che con ogni probabilità sarebbe foriera di svariate difficoltà.
In secondo luogo, proprio in quanto il diritto penale interverrebbe in maniera soltanto mediata rispetto a fatti nella sostanza privi di autentico disvalore criminoso, si rispetterebbero i principi di proporzione e sussidiarietà tanto discussi.
Infine, in tal modo si permetterebbe alla vittima di mantenere saldo il rapporto di lavoro, senza rischiare di perdere la propria occupazione per aver cercato di tutelarsi.
Non è da sottovalutare, poi, il fatto che si riuscirebbero a comprendere tutti gli episodi di *mobbing*, senza esclusione di alcune sue articolazioni.
Si tratterebbe, in definitiva, di uno strumento molto duttile e flessibile, che mostra una certa adeguatezza nell'affrontare il fenomeno *mobbing*.

In conclusione, si tratta di un modello che ha l'obiettivo di intervenire in chiave preventiva, *ex ante*, caratterizzato da un intervento anticipato che mira a tutelare i presupposti di serenità e fiducia che sono alla base di ogni rapporto.

Tale istituto avrebbe il vantaggio, rispetto allo strumento penale, di intervenire prima che l'offesa raggiunga un'intensità tale da aver già incrinato irreversibilmente il rapporto che lega vittima e *mobber*.

Nonostante le considerazioni dell'autore risultino in buona parte condivisibili e "vincenti", occorre sottolineare che tale modello presta il fianco ad alcune critiche di non poco conto.

In particolar modo, due sono i principali "ostacoli" che si rilevano.
In primo luogo, occorre rammentare che il *mobbing* non è un fenomeno che si realizza e si "perfeziona" in un momento specifico; al contrario, esso si compone di plurime condotte e atteggiamenti, che proprio a causa della loro reiterazione acquistano quel carattere di illiceità. Prima di arrivare alla sua massima espressione di disvalore, si assiste a singoli episodi che – spesso – sono individualmente leciti e percepiti come tali.
Si è già ampiamente detto - nel § 1 - di come, sovente, la vittima si rende conto di essere *mobbizzata* solo quando ormai è troppo tardi, e i comportamenti *mobbizzanti* hanno raggiunto un livello insostenibile.
Di qui, sembra difficile che il lavoratore-vittima possa rendersi conto di un tale "progetto criminoso" a priori, e dunque richieda questo intervento di carattere preventivo. Anche perché, si ripete, difficilmente i singoli comportamenti esprimono un qualche disvalore degno di giustificare l'intervento del diritto, anche non penale. Si pensi, ad esempio, ad

una battuta o ad uno scherzo isolati, che - anche se di cattivo gusto - fanno parte di ogni contesto sociale.

Dunque, sembra perlomeno dubbio che la vittima possa invocare l'intervento di un tale strumento nei momenti iniziali, quando, in ipotesi, nemmeno il *mobber* ha ancora progettato il suo progetto persecutorio.

In secondo luogo, anche ammettendo che la vittima possa rilevare il pericolo da singoli comportamenti, e dunque richiedere quella tutela di tipo conciliativo-ingiunzionale, sembra difficile poter sostenere che il rapporto lavorativo non subisca così alcuna compromissione.

Sebbene, nei fatti, si tratterebbe di un intervento meno "incisivo" di quello penale, è inevitabile che una richiesta di questo tipo, da parte del lavoratore-vittima, possa incrinare il rapporto con il *mobber*-superiore in modo (forse) già irreparabile.

A maggior ragione, questa sarebbe la conseguenza qualora tale "denuncia" dovesse derivare da un semplice atteggiamento, che potrebbe benissimo essere frainteso dal lavoratore, magari posto in essere dal datore di lavoro senza alcuna intenzionalità lesiva.

In definitiva, si avrebbero circostanze in cui qualunque datore di lavoro potrebbe essere "tacciato" di essere un *mobber* a causa di qualche sua condotta, tendenzialmente comune in un ambiente di lavoro inevitabilmente caratterizzato da stress.

Al contempo il lavoratore-vittima, convinto di agire correttamente per ottenere quella tutela, potrebbe ottenere il risultato opposto di rovinare il rapporto, e di dare al suo datore – accusato ingiustamente - una "ragione" per iniziare una vera e propria campagna discriminatoria - *mobbizzante* nei suoi confronti.

In conclusione, in astratto una tale forma di tutela potrebbe risultare vincente; tuttavia, quando ci si sposta su un piano più concreto, ci si rende conto di come si tratti di un'arma a doppio taglio, la quale potrebbe giocare un ruolo cruciale in danno della stessa (presunta) vittima di *mobbing*.

3.2 L'introduzione di una disposizione ad hoc

Ai fini del contrasto al *mobbing*, si è ipotizzata e auspicata più volte l'introduzione di una norma *ad hoc* che vada a sanzionare autonomamente e direttamente tale fenomeno.

Si è già detto di come gran parte della dottrina si sia mostrata favorevole a tale intervento da parte del legislatore, considerato ormai non più procrastinabile.

Si ritiene che l'introduzione di una norma che incrimini il *mobbing* porterebbe numerosi benefici, tra questi la sua funzione general-preventiva e la mitigazione del clima di incertezza che caratterizza, da sempre, il *mobbing*.

Prima di passare alla prospettazione delle caratteristiche che si pensa dovrebbe presentare l'eventuale nuova disposizione, ci si sofferma brevemente sulla funzione c.d. general - preventiva che la norma svolgerebbe.

Si dice infatti che «l'inflizione della pena da parte del giudice trova un ulteriore fondamento giustificativo nelle esigenze della prevenzione generale dei reati: far seguire alla previsione legale della pena la sua applicazione in concreto [...] significa confermare la serietà della minaccia contenuta nella norma incriminatrice, mostrando ai potenziali trasgressori della norma che non potranno violarla impunemente»[296].

Ancora, gli stessi autori sostengono «che le pene minacciate dalla legge si traducano in concreto in sede di condanna è funzionale alla prevenzione generale non solo come intimidazione-deterrenza, ma anche come orientamento culturale [...]»[297].

Secondo queste prime definizioni, dunque, l'introduzione della norma e la conseguente inflizione della pena non avrebbe soltanto una funzione retributiva, ma sarebbe molto utile anche al fine di prevenire altri fenomeni analoghi.

Chiaramente, affinché la pena possa svolgere la suddetta funzione, è necessario che per prima venga introdotta un'apposita disposizione, dopo di che la stessa deve essere applicata rigorosamente dai giudici.

Di più, «si presume che l'uomo sua un essere razionale che, prima di agire, soppesa i pro e i contro della scelta criminale: questo bilanciamento tra vantaggi e svantaggi dovrebbe essere risolto nel senso di una rinuncia al delitto, tutte le volte in cui la prospettiva di sofferenza, che si affaccia alla rappresentazione mentale anticipata della pena, superi l'attrattiva di possibili guadagni connessi all'atto criminoso»[298].

Come scrisse Seneca, "*Nemo prudens punit quia peccatum est, sed ne peccetur*" (= nessun uomo prudente punisce perché si è peccato [in passato], ma perché non si pecchi [in futuro]).

Questa prima funzione viene definita anche come general-preventiva "negativa".

---

[296] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di diritto penale, parte generale*, cit., p. 19.
[297] G. MARINUCCI, E. DOLCINI, G.L. GATTA, *Manuale di diritto penale, parte generale*, cit., p. 19.
[298] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte Generale*, cit., p. 753.

Orbene, si dice che «la prevenzione generale negativa si sostanzia in ciò: essa mira ad impedire o a ridurre la commissione di reati da parte della generalità dei consociati tramite la deterrenza, ossia la paura della pena»[299].

Una simile impostazione viene fatta propria anche da Petrilli all'interno di un suo articolo[300] *(v. supra § 3.3)*. Da questa prospettiva, dunque, la pena sarebbe funzionale non solo alla punizione del reo, ma servirebbe altresì a condizionare ed orientare la coscienza comune, nonché le azioni di ciascun consociato.

Nella stessa direzione, infatti, «la minaccia della pena adempie una funzione morale-pedagogica o di orientamento culturale dei consociati [...]. In altri termini, secondo questa impostazione, la forte disapprovazione sociale, della quale sia la minaccia che l'inflizione della pena sono simbolo, favorisce e stabilizza l'identificazione della maggioranza dei cittadini con il sistema di valori protetto dall'ordinamento giuridico [...]. Considerato dal punto di vista della psicologia collettiva, il diritto penale assolve dunque una funzione di socializzazione, allo stesso modo di istituzioni quali la famiglia, la scuola, il gruppo, la comunità»[301].

Questa seconda funzione viene definita come general-preventiva "positiva".

Essa viene accuratamente definita in questi termini: «essa fa leva sul fatto che la previsione di sanzioni penali in relazione a determinati fatti (i reati), contribuisce a confermare nei consociati il giudizio di disapprovazione di quei comportamenti (i reati). [...] Rafforzandosi attraverso le sanzioni penali le norme sociali che definiscono come reati certi fatti, si crea una maggiore tendenza naturale dei consociati a non commettere quei fatti, per la disapprovazione morale/sociale che essi suscitano»[302].

Da questa prospettiva, in definitiva, i consociati sarebbero frenati dal commettere reati in quanto andrebbero incontro alla disapprovazione sociale che si accompagna alla realizzazione di un crimine.

Per semplificare, in questo modo si concretizzerebbe quel c.d. "etichettamento" dei soggetti che compiono tali reati di cui al § *3.1,* stigmatizzandoli e rendendoli meritevoli di biasimo e disapprovazione da parte dell'intera società.

---

[299] A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 477.
[300] S. PETRILLI, *Il mobbing: un fenomeno di triste attualità*, cit., p. 1.
[301] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte Generale*, cit., p. 754.
[302] A. CADOPPI, P. VENEZIANI, *Manuale di Diritto Penale*, cit., p. 477.

Passando ora a quelli che potrebbero essere i tratti essenziali della fattispecie, si ipotizzano gli stessi sulla base delle caratteristiche del *mobbing*.

Come osservato da Guariniello[303] in un suo articolo, già in passato il Parlamento aveva considerato l'ipotesi di introdurre una apposita fattispecie sul modello dello *stalking* (art. 612-*bis* c.p.).

Ebbene, il *mobbing* e lo *stalking* - così come tipizzato dal legislatore - presentano numerosi punti di contatto. Di conseguenza, si presume che una possibile soluzione sia quella di formulare una disposizione che "ricalchi", almeno parzialmente, quella di atti persecutori. Tale risultato si potrebbe ottenere introducendo, ad esempio, un'ipotetica aggravante all'art. 612-*bis* c.p.; altrimenti, intervenendo chirurgicamente ed aggiungendo un articolo che segua lo stesso art. 612-*bis* c.p.

Si è però già detto *supra- § 3.3,* delle differenze morfologiche – fenomeniche delle due fattispecie, il che renderebbe – probabilmente - preferibile escludere tale "assimilazione" o somiglianza.

Di qui, si cerca di descrivere i possibili connotati che un'autonoma disposizione di contrasto al *mobbing* potrebbe assumere.

Innanzitutto, si ritiene opportuno che si tratti di un reato proprio, al fine di valorizzarne la sfera (lavorativa) di riferimento.

Sembra pacifico che si faccia riferimento al luogo di lavoro, così da attribuire alla norma un carattere di specialità rispetto a quella di atti persecutori.

In tal modo, l'applicazione della norma verrebbe confinata al solo contesto lavorativo.

Al contempo, appare preferibile che non ci si soffermi su rapporti specifici (ad es. il vincolo di autorità di cui all'art. 572 c.p.), al fine di evitare che alcune manifestazioni del fenomeno - che, ugualmente, integrerebbero *mobbing* – vengano escluse aprioristicamente dall'alveo dell'applicazione della norma.

Di conseguenza, si ammette che la disposizione possa aprirsi con il termine "chiunque", anche se dovrebbe poi contenere indicazioni circa l'ambiente di riferimento – quello lavorativo, appunto. In tal modo, si scongiurerebbe il pericolo di escludere talune tipologie di *mobbing*; al contrario, tale fattispecie sarebbe idonea a ricomprendere tanto casi di *mobbing* verticale, quanto casi di *mobbing* orizzontale e ascendente.

[303] R. GUARINIELLO, *Lo stress come rischio sul lavoro*, cit., p. III.

Tramite questa attenzione alla terminologia, si supererebbe una delle critiche[304] fondamentali all'applicazione dell'art. 572 c.p., il quale in concreto è idoneo a "coprire" solo ipotesi di *mobbing* verticale, o c.d. *bossing*.

In altre parole, tutte le condotte *mobbizzanti* sarebbero sanzionate, chiunque ne sia l'autore. Si pensi al datore di lavoro, ai dirigenti ed altre figure apicali, e finanche ai semplici sottoposti nei loro rapporti reciproci.

Anche per quanto riguarda la condotta del reato di *mobbing*, si ritiene preferibile che venga introdotta una previsione di carattere ampio e generico.

Stante la molteplicità di condotte - sia attive che passive - nelle quali esso può manifestarsi, è pacifico che una disposizione troppo dettagliata andrebbe necessariamente a precluderne l'applicazione in alcuni casi.

Si potrebbe, dunque, ricorrere ad alcuni termini quali "maltratta" - al pari dell'art. 572 c.p. - oppure tramite altre azioni che presentino sempre quei caratteri di astrattezza ed estensibilità, quali ad esempio "minaccia" o "molesta" - come nell'art. 612-*bis* c.p.

Quel che è certo, è il fatto che la fattispecie deve necessariamente includere condotte sia attive che passive/omissive, in quanto il *mobbing* può realizzarsi tramite i più disparati contegni da parte dei *mobbers*.

Se è vero che tali espressioni sono piuttosto generiche ed elastiche; tuttavia, si avrebbe il vantaggio di trovare già numerose pronunce ed interpretazioni che concorrerebbero a facilitarne l'utilizzo.

Sempre avuto riguardo ai tratti essenziali del *mobbing*, si ritiene che l'ipotetica fattispecie debba costituire un reato di danno.

Considerato che, tendenzialmente, il *mobbing* si realizza tramite plurime condotte, in sé anche perfettamente lecite ed innocue, sarebbe estremamente complesso e pregiudizievole configurare un reato di pericolo.

Tale considerazione non vale solo per il lavoratore-vittima; al contrario, sarebbe rischioso anche per chi è autore delle suddette condotte, il quale sarebbe esposto a sanzioni anche a fronte di comportamenti spesso privi di carattere illecito.

---

[304] Ad esempio: R. BARTOLI, *Mobbing e diritto penale*, cit., p. 85; A. DELLA BELLA, *La repressione penale del mobbing nelle aziende di grandi dimensioni*, cit., p. 195; M. VERRUCCHI, *Rilevanza penale del mobbing – Il Commento*, cit., p. 892.

Ebbene, non è per niente agevole distinguere i singoli episodi dal complessivo disegno criminoso, inoltre – come in ambito civilistico – si ritiene che la vittima debba in ogni caso dare prova dei danni fisici o psichici che ritenga di avere subìto.

Di qui, se si considerasse reato di pericolo, ciò significherebbe necessità di un controllo approfondito circa la potenzialità lesiva di determinate condotte, che atomisticamente potrebbero anche non avere la minima portata offensiva.

Oppure, viceversa, qualsiasi comportamento potrebbe risultare potenzialmente dannoso per la personalità e la dignità del lavoratore. Da questa prospettiva, al contrario, ogni azione quotidiana posta in essere sul luogo di lavoro – anche con le migliori intenzioni – potrebbe ritenersi condotta *mobbizzante* e dunque sanzionabile.

In quanto reato di danno, al contrario, sarebbe molto più semplice comprendere se esso si sia consumato o meno, mediante il quadro probatorio allegato dalla presunta vittima. Sarebbe preferibile individuare, dunque, la verificazione di un danno effettivo nei confronti della vittima-*mobbizzato*.

In definitiva, sembra essere assolutamente preferibile la previsione di un reato la cui tipicità richiede una vera e propria lesione al bene giuridico; piuttosto che una fattispecie che si accontenti della produzione di un pericolo per il bene protetto.

Per le medesime ragioni si ritiene preferibile che venga introdotto un reato di evento, in quanto fare ricorso ad un reato di mera condotta colliderebbe in radice con i caratteri essenziali del *mobbing*.

Ebbene, occorre sempre valutare quale sia l'intenzione e l'obiettivo che persegue chi realizza detti comportamenti, ed avere la prova che esso si sia verificato.

Di più, un elemento centrale al fine della configurazione del *mobbing* è la reazione soggettiva della vittima. Senza un pregiudizio effettivo nei suoi confronti, che si può estrinsecare in una patologia o in una qualche altra reazione/conseguenza dannosa, il fatto di incriminare il solo comportamento risulterebbe privo di un'adeguata giustificazione. Probabilmente, la sua *ratio* non sarebbe condivisibile.

Di conseguenza, trattandosi di comportamenti di qualsiasi tipo, anche singolarmente irrilevanti dal punto di vista penalistico, individuare uno o più eventi dai quali dipenda la realizzazione del reato pare essere la scelta più appropriata.

Si può pensare a più eventi, come è stato fatto nel caso di cui all'art. 612-*bis* c.p. con la previsione di tre "conseguenze", alternative tra loro.

Quale che sia l'evento, sarà solo con la sua verificazione che si potrà configurare tale reato.

Si perviene a tale conclusione in quanto, adottando una prospettiva diametralmente opposta, si giungerebbe a circostanze finanche paradossali.

Si pensi, infatti, alle conseguenze che comporterebbe la previsione di un reato di mera condotta. Praticamente in ogni ambiente di lavoro, e forse in capo a ciascun lavoratore, si configurerebbero ipotesi di *mobbing* quotidiane.

Sarebbe estremamente dannoso - e rischioso - considerare reato le semplici condotte, senza soffermarsi minimamente sul contesto di riferimento e sulla reazione soggettiva della vittima. Insomma, non basta il compimento di un singolo comportamento; al contrario, occorre individuare l'insieme degli atteggiamenti e la sussistenza di un risultato di cui il *mobber* voleva la realizzazione.

Perciò, è molto importante distinguere vere e proprie ipotesi di "reato" da momenti scherzosi, giocosi o anche in parte dannosi tra colleghi, che inevitabilmente fanno parte di ogni contesto sociale – quale è quello lavorativo.

Passando ad ipotizzare uno o più eventi, risulta pacifico che ci si debba discostare da quelli previsti dall'art. 612-*bis* c.p.

Sempre considerando le caratteristiche del *mobbing*, si ritiene che gli eventi potrebbero essere, ad esempio: le lesioni o comunque una patologia psico-fisica cagionata alla vittima; oppure l'allontanamento volontario o meno dal luogo di lavoro (ad es. dimissioni o licenziamento illegittimo).

In questi casi, si osserva altresì che individuare e provare il nesso eziologico tra la condotta dell'agente-*mobber* e l'evento cagionato alla vittima non sia molto complesso; anzi possa risultare, in concreto, piuttosto agevole. Si perviene a tale valutazione considerando che, per esempio, nel caso del licenziamento illegittimo vi sarebbe un presupposto, ossia una sentenza del giudice civile che riconosca l'illegittimità del provvedimento.

Come si è anticipato, al contrario, riferirsi al "fondato timore" per l'incolumità fisica o alla "modificazione delle abitudini di vita" non sarebbe molto coerente, non potendosi configurare in ipotesi di *mobbing* (salvo rari casi).

Inoltre, sembra indubbio che si debba trattare di un reato abituale.

Si è già detto che ciò che rende davvero dannoso e pregiudizievole tali condotte non è tanto la loro realizzazione immediata, quanto la reiterazione e la combinazione delle stesse nel tempo.

Sarebbe proprio la continuazione, la ripetizione delle condotte *mobbizzanti* a renderle tali. Di conseguenza, è chiaro che non possa trattarsi di un reato istantaneo.

Allo stesso modo, sarebbe scorretto parlare di reato permanente. Questi ultimi, infatti, sono caratterizzati non solo dall'attività del soggetto che realizza la lesione del bene, ma anche da quella successiva del mantenimento. La caratteristica chiave, qui, è il mantenimento, per un apprezzabile lasso di tempo, dello stato antigiuridico.

Al contrario, il reato abituale è quello «per la cui realizzazione è necessaria la reiterazione nel tempo di più condotte della stessa specie. [...] Nel reato abituale ci si trova di fronte alla reiterazione intervallata nel tempo della stessa condotta o di più condotte omogenee [...]»[305]. In effetti, il *mobbing* si distingue per la reiterazione di condotte simili o analoghe nel corso del tempo, senza escludere che ci possano essere momenti di quiete, i c.d. intervalli.

Per avallare questa tesi, si consideri che le stesse valutazioni valgono per il reato di maltrattamenti di cui all'art. 572 c.p., delle cui similitudini con il *mobbing* si è già trattato ampiamente nel § *3.3.2*.

Infine, nonostante sia un tema alquanto dibattuto e sul quale non esiste un approdo comune, si ritiene che si potrebbe – forse – richiedere un dolo specifico al fine della configurazione di tale reato.

Al contrario di quanto sostenuto da parte della dottrina[306], la quale ritiene sufficiente un dolo generico, esaminando attentamente i lineamenti di tale fenomeno vale la pena di considerare una tale opportunità.

Ipotesi che, tra l'altro, è stata fatta propria da alcuni autori, tra i quali Verrucchi[307].

Ciò che porta a muovere questa considerazione è il fatto che sovente, per non dire sempre, il c.d. *mobber* agisce per l'ottenimento di un risultato ulteriore rispetto al mero danno psico-fisico nei confronti della vittima.

---

[305] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte Generale*, cit., p. 215.
[306] Ad esempio: L. BARON, *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, cit., p. 1035.
[307] M. VERRUCCHI, *Rilevanza penale del mobbing – Il commento*, cit., p. 892.

L'obiettivo dell'agente (o degli agenti), difatti, è quello di rendere talmente insopportabile la vita lavorativa della vittima, da costringerla ad abbandonare – volontariamente o meno – il suo posto di lavoro.

Questa è la ragione che muove i comportamenti dei *mobbers*, che agiscono in modo sistematico e talvolta coordinato al fine di distruggere la vita della vittima e di escluderla dall'ambiente lavorativo.

Queste osservazioni coincidono con la *ratio* di altre disposizioni, come ad esempio quella di furto. Si dice infatti che «il dolo specifico, invece, consiste in uno scopo o in una finalità particolare e ulteriore che l'agente deve prendere di mira, ma che non è necessario si realizzi effettivamente perché il reato si configuri»[308].

La previsione di un dolo specifico, inoltre, risulta particolarmente opportuna in tal caso, in quanto essa può avere la funzione di determinare la punibilità di un fatto che risulterebbe altrimenti lecito.

Da ultimo, si rammenta che anche in ambito civilistico i giudici hanno spesso richiesto la prova di quell'intento persecutorio caratterizzante il *mobbing (§ 2.3.5)*.

Quale che sia la scelta del legislatore, quel che pare opportuno è che si tratti di una fattispecie dalle "maglie non troppo larghe", ma che al contempo non sia nemmeno troppo stringente.

Nella prima accezione, per evitare difficoltà applicative e conseguenti questioni di illegittimità costituzionale, come avvenuto - ad esempio - per la fattispecie di atti persecutori. In senso opposto, non troppo "rigida" e "serrata" per evitare che alcuni comportamenti – seppur *mobbizzanti* – non vengano ricompresi nell'alveo della sua applicazione.

Quest'ultimo ragionamento potrebbe però venire smentito, qualora le condotte che dovessero restarne escluse venissero in ogni caso sanzionate, tramite l'applicazione estensiva delle medesime norme incriminatrici utilizzate fino ad ora per colmare la lacuna sistematica del nostro ordinamento.

[308] G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale Parte Generale*, cit., p. 388.

4. Conclusioni. Prospettiva *de iure condendo*

Dopo aver analizzato il fenomeno del *mobbing* in ogni sua articolazione, e in particolar modo nel suo rapporto con il diritto penale, l'esito di questa ricerca si riassume nella premessa che segue.

Sebbene il nostro ordinamento giuridico, complessivamente considerato, non si possa dire completamente sprovvisto di strumenti volti a "gestire" tali manifestazioni, è innegabile che il diritto penale abbisogni di una qualche innovazione.

Il quadro normativo di riferimento, oggi come ieri, risulta senza dubbio insufficiente ed impreparato ad affrontare il *mobbing*, incapace di ricomprendere ogni sua forma e ancor di più di coglierne il grande disvalore.

La condizione attuale è di grande incertezza ed è foriera di svariate perplessità, che si ceca di superare tramite elaborazioni ed interpretazioni piuttosto coraggiose – ma altrettanto rischiose – da parte degli operatori del diritto.

Muovendo da tali considerazioni, che trovano conforto nelle analisi svolte – in particolar modo circa l'operato delle corti penali – non si può che tentare di descrivere quella che potrebbe essere un'adeguata prospettiva futura.

In un'ottica piuttosto ampia, e forse sin troppo propositiva, sembra opportuno immaginare una coniugazione tra gli strumenti di prevenzione e quelli repressivi.

Tramite pratiche e campagne di sensibilizzazione si raggiungerebbe certamente un maggior livello di conoscenza e consapevolezza sociale (come succede, ad esempio, con altri temi quali la mafia, il bullismo ecc.), accompagnato dal sorgere di quella stigmatizzazione nei confronti di chi realizza tali pratiche.

Mediante la pratica del c.d. *whistleblowing*, al contempo, si garantirebbe un maggior controllo sui rapporti e sulle dinamiche all'interno delle singole aziende.

Con una disciplina mirata a tutelare la riservatezza dei c.d. segnalanti, è indubbio che si favorirebbe la collaborazione e l'aiuto reciproco tra lavoratori, andando ad esercitare quel dovere morale di cui *supra (par. 2.2)*.

Infine, per quanto interessa più strettamente tale ricerca, si riafferma ancora una volta la necessità dell'introduzione di una disposizione penale *ad hoc*.

Se è vero che gli strumenti di prevenzione possono coadiuvare il contrasto al *mobbing*, non si può escludere che tale fenomeno si continui a sviluppare e necessiti di un'adeguata risposta sanzionatoria.

Ecco che, a questo proposito, si è tentato di descrivere i tratti essenziali che tale disposizione dovrebbe presentare.

Con l'introduzione di una norma *ad hoc* si andrebbe con ogni probabilità a sciogliere ogni dubbio ed incertezza che, ad oggi, attorniano il fenomeno.

Non si può negare, come è normale che accada, che una nuova fattispecie – soprattutto se finalizzata a contrastare un fenomeno tanto peculiare – possa a sua volta essere foriera di nuove questioni e dubbi interpretativi.

Tuttavia, sembra che i vantaggi di tale soluzione supererebbero di gran lunga le problematiche applicative, e che dunque valga la pena tentare questa soluzione.

Una volta che il Parlamento dovesse intervenire, sarà poi compito di dottrina e giurisprudenza fare luce sulle problematiche e cercare di risolverle adeguatamente, come hanno sempre dimostrato di poter fare.

In conclusione, potrebbe apparire preferibile accettare il rischio connesso all'introduzione di una norma che, almeno in una prima fase, potrebbe sollevare taluni dubbi o difficoltà applicative, piuttosto che lasciare irrisolta la situazione di incertezza che ancora oggi sembra caratterizzare la percezione e l'inquadramento del fenomeno, tanto sul piano sociale quanto nell'esperienza delle corti penali.

5. Bibliografia

Dottrina:

AA. VV., *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, Quaderni di Diritto del lavoro e delle Relazioni Industriali, Torino, 2006.

AGNESE, Arianna / DE GIOIA, Valerio / DE SIMONE, Paolo Emilio / PULIATTI, Giovanni / ROTUNNO, Cristiana, *Violenza sessuale e stalking*, Forlì, 2009.

AMATO, Fabrizio / CASCIANO, Maria Valentina / LAZZERONI, Lara / LOFFREDO, Antonio, *Il Mobbing*, Milano, 2002.

ANTOLISEI, Francesco, *Manuale di Diritto Penale Parte generale*, Milano, 2003, 16ª edizione.

ANTOLISEI, Francesco, *Manuale di Diritto Penale Parte Speciale*, Milano, 2008, 15ª edizione.

ANTOLISEI, Francesco, *Manuale di diritto penale Parte speciale*, Milano, 1966, 6ª edizione.

AUSFELDER, Trude, *Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz*, Monaco, 1995.

BARON, Luca, *Mobbing e atti persecutori: un connubio possibile?*, in *Lav. giur.*, 11/2022, pp. 1035 ss.

BARRA, Raffaele, *Le lesioni personali*, Milano, 2013.

BARTOLI, Roberto, *Fenomeno del mobbing e tipo criminoso forgiato dalla fattispecie di maltrattamenti in famiglia*, in *Corr. mer.*, 2/2012, pp. 181-188.

BARTOLI, Roberto, *Mobbing e diritto penale*, in *Dir. pen. proc.*, 01/2012, pp. 85-93.

BARTOLI, Roberto / PELISSERO, Marco / SEMINARA, Sergio, *Diritto penale Lineamenti di Parte Speciale*, Torino, 2025.

BARTOLINI, Francesco, *Lo stalking e gli atti persecutori nel diritto penale e civile*, Piacenza, 2009.

BECKER, Howard Saul, *Outsiders*, in *Saggi di sociologia della devianza*, Torino, 1987.

BISIO, Carlo / NOCERA, Antonio / PIAZZA, Alberto, *Mobbing: quali azioni preventive in azienda?*, in *Risorsa Uomo*, fascicolo 2/2008, pp.45-52.

BOCCAFURNI, Eugenio Erario, *Il confine tra mobbing e violenza privata è sempre più labile*, 2024.

BRINKMANN, Ralf D., *Mobbing, Bullying, Bossing. Treibjagd am Arbeitsplatz*, Heidelberg, 1995.

CADOPPI, Alberto / VENEZIANI, Paolo, *Manuale di Diritto Penale*, Padova, 2007.

CAMPANELLI, Giuseppe, *Mobbing tra civile, penale ed informazione distorta*, 2007.

CANGEMI, Vincenzo, *O si dimette, o la licenzio: la rilevanza penale delle condotte costrittive sul luogo di lavoro*, in *Lav. giur.*, 10/2019, p. 881.

CAPONETTI, Sara, *To mob or not to mob? no… to stress or not to stress*!, in *Mass. Giur. lav.*, fascicolo 2, 2024, pp. 183-190.

CARINCI, Maria Teresa, *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, in *QDLRI*, 2006, pp. 45-68.

CARINCI, Franco, *Il mobbing: un fantasma che si aggira per le aule giudiziarie*, in *Lav. giur.*, 12/2003, pp. 1097 ss.

CARRUS, Gioia, *La comunicazione sociale*, 2022.

CELLA, Marco, *Il mobbing e l'onere della prova*, in *Note informative*, n. 45, ottobre 2009, pp. 9 ss.

CIMAGLIA, Maria Cristina, *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, pp. 221-230.

COCCA, Daniela / ARGAZZI, Tiziana, *Un male oscuro chiamato mobbing*, 2017.

COCO, Paola, *La tutela della libertà individuale nel nuovo sistema 'anti-stalking'*, Napoli, 2012.

CONSULICH, Federico, *Manuale di diritto penale del lavoro*, Torino, 2024.

CORAZZA, Simone, *Quando il lavoro ferisce: comprendere e prevenire il mobbing*, 2026.

CURI, Francesca, *Profili penali dello stress lavoro-correlato*, Bologna, 2013.

DELLA BELLA, Angela, *La repressione penale del mobbing nelle aziende di grandi dimensioni*, in *Corr. mer.*, 2/2013, pp. 195 ss.

DE SANTIS, Giovanni, *Whistleblowing: esercizio di virtù civica al servizio della compliance*, in *Riv. civ. prev.*, 2024, pp. 360 ss.

DRI, Leonardo, *Nessuno parla di mobbing (ma qualcuno ne parli)*, 2018.

EGE, Harald, *Oltre il mobbing*, Milano, 2023.

EGE, Harald, *Mobbing*, Bologna, 1996.

FERRI, Enrico, *Studi sulla criminalità in Francia dal 1827 al 1878*, in *Annali di statistica*, Serie II, vol. 21, 1881.

FIANDACA, Giovanni / MUSCO, Enzo, *Diritto penale Parte Speciale*, Torino, 2024.

FIANDACA, Giovanni / MUSCO, Enzo*, Diritto penale Parte Generale*, Bologna, 2023.

FOLLA, Natalina, *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia? Il commento*, in *Lav. giur.*, 10/2011, p. 1025.

FORTI, Gabrio / RIONDATO, Silvio / SEMINARA, Sergio, *Commentario breve al Codice Penale*, Milano, 2024.

GUARINIELLO, Raffaele, *Lo stress come rischio sul lavoro*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 3/2024, p. III.

HESSE, Jürgen/ SCHRADER, Hans Christian, *Das große Bewerbungshandbuck*, Francoforte, 1995.

HUBER, Brigitte, *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz*, Niedernhausen, 1994.

KNORZ, Carmen / ZAPF, Dieter, *Mobbing – eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz*, non pubblicato, 1995.

LEYMANN, Heinz, *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbek, 1993.

LOSAPPIO, Giuseppe, *Vincoli di realtà e vizi del tipo nel nuovo delitto di Atti persecutori*, in *Dir. pen. proc.*, 7/2010, p. 869.

LO MONTE, Elio, *Art. 612-bis c.p. e "Stalking occupazionale": un rimedio solo apparente*, in *Lav. e prev. oggi,* 2009, pp. 1663-1672.

MACALUSO, Claudia, *Il dovere datoriale e la massima sicurezza possibile*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro – Corsi*, 3/2018, p. 5.

MACRÌ, Mariacristina, *Stalking e prospettive di tutela cautelare*, in *Resp. civ. e prev.*, 2009, pp. 2323 ss.

MANCUSO, Raffaele, *Il Mobbing: la situazione europea*, 2013.

MANTOVANI, Ferrando, *Delitti contro la persona*, Padova, 2022.

MANTOVANI, Ferrando, *Diritto penale, parte generale*, Padova, 2007.

MARINELLI, Massimiliano, *Licenziamento per motivo illecito e mobbing – Il Commento*, in *Lav. giur.*, 4/2018, pp. 359-366.

MARINUCCI, Giorgio / DOLCINI, Emilio / GATTA, Gian Luigi, *Manuale di Diritto Penale Parte Generale*, Milano, 2023.

MAROTTA, Gemma / CORNACCHIA, Luigi, *Criminologia*, Milano, 2021.

MARTINO, Tiziana, *Danno non patrimoniale: unitarietà giuridica e diversità fenomenologica, mezzi di prova e personalizzazione,* in *Danno e resp.*, n. 4/2025, p. 516.

MATTO, Vittorio, *Diritto delle relazioni industriali, il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale*, Milano, 1999.

MAUGERI, Anna Maria, *Lo stalking tra necessità politico-criminale e promozione mediatica*, Torino, 2010.

MAZZAMUTO, Salvatore, *Una rilettura del mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime di inadempimento*, in *Eur. dir. priv.*, 2003, pp. 699-720.

MICOLI, Alessia, *Il fenomeno dello stalking, Aspetti giuridici e psicologici*, Milano, 2012.

MONTESQUIEU, Charles-Louis, *Lo spirito delle leggi*, Ginevra, 1748.

MONTUSCHI, Luigi, *Ambiente, salute e sicurezza: per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997.

MORRIS, Albert, *Criminology*, New York, 1934.

MORRONE, Adriano, *Diritto penale del lavoro*, Milano, 2019.

NIEDL, Klaus, *Mobbing / Bullying am Arbeitsplatz*, Monaco e Mering, 1995.

PANNAIN, Aldo, *La condotta nel delitto di maltrattamenti*, Napoli, 1964.

PAVICH, Giuseppe, *Il delitto di maltrattamenti*, Milano, 2012.

PEDRAZZOLI, Marcello, *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Torino, 2007.

PERA, Giuseppe, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2001.

PERRINO, Claudia, *Stress, depressione e ansia derivanti dalla condotta mobbizzante: la tutela assicurativa al vaglio della Corte di Cassazione*, in *Danno e resp.*, 2023, p. 743.

PETRILLI, Sara, *Il mobbing: un fenomeno di triste attualità*, in *Azienditalia - Il Personale*, 8-9/2011, p. I.

PIOVESANA, Anna, *Mobbing: tecniche di tutela civilistiche e penalistiche – Il Commento*, in *Lav. giur.*, 1/2007, p. 39.

POLI, Pier Francesco, *Mobbing e atti persecutori – La Cassazione conferma la possibilità di ricondurre il mobbing alla fattispecie di atti persecutori*, in *Giur. it.*, 5/2025, p. 1156.

ROTA, Anna, *Sul danno esistenziale da mobbing – Il Commento*, in *Danno e resp.*, 3/2016, pp. 321-328.

SALTELLI, Carlo / DI FALCO, Enrico Romano, *Commento teorico-pratico del nuovo codice penale*, vol. II, Roma, 1930.

SARNO, Franz, *Il nuovo reato di atti persecutori (art. 612-bis)*, Milano, 2010.

SCARCELLA, Alessio, *Vdr da molestie e violenze sul luogo di lavoro: norme interne e sovranazionali*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 3/2024, pp. 137-146.

SUTHERLAND, Edwin, *White Collar Criminality*, in *American Sociological Review*, vol. 5/1, 1940.

TANNENBAUM, Frank, *Crime and the Community*, New York, 1938.

TERZI, Laura, *Il nuovo reato di stalking: prime considerazioni*, in *Riv. Pen.*, 2009, pp. 779-785.

TIMELLINI, Caterina, *Commento alla normativa,* in *Lav. giur.*, 2020, pp. 1123-1130.

TOSI, Paolo, *Il mobbing, una fattispecie in cerca d'autore*, in *Arg. dir. lav.*, 3/2003, pp. 557-585.

TOVANI, Stefano / TRINCI, Alessandro, *Lo stalking*, Roma, 2009.

TULLINI, Patrizia, *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona*, in *Riv. it. dir. lav.*, I/2000, p. 251.

VALSECCHI, Alfio, *Il delitto di atti persecutori (il cd. stalking)*, Torino, 2009.

VERRUCCHI, Michele, *Rilevanza penale del mobbing – Il commento*, in *Dir. pen. proc.*, 7/2008,

p. 892.

VISCOMI, Antonio, *Immigrati extracomunitari e lavoro subordinato*, Napoli, 2002.

WALTER, Henry, *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*, Francoforte e New York, 1993, p. 40, traduzione dell'autore.

ZAULI, Cesare, *La responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c*, 2020.

Giurisprudenza:

Corte cost., sent. n. 211/2022.

Corte cost., sent. n. 98/2021.

Corte cost., sent. n. 278/2019.

Corte cost., sent. n. 141/2019.

Corte cost., sent. n. 236/2016.

Corte cost., sent. n. 109/2016.

Corte cost., sent. n. 172/2014.

Corte cost., sent. n. 372/1994.

Corte cost., sent. n. 364/1988.

Corte cost., sent. n. 96/1981.

Cass., sent. n. 12518/2025.

Cass. pen., Sez. III, sent. n. 32770/2024.

Cass., sent. n. 5061/2024.

Cass. pen., sent. n. 4567/2024.

Cass., Sez. III, sent. n. 44174/2023.
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 25533/2023.
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 25248/2022.
Cass., sent. n. 16580/2022.
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 12827/2022.
Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 8050/2021.
Cass., sent. n. 31273/2020.
Cass., Sez. fer., sent. n. 26957/2020.
Cass. pen., sent. n. 12827/2020.
Cass, Sez. III, sent. n. 8986/2020.
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 25597/2019.
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 15801/2019.
Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 44890/2018.
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33842/2018.
Cass., sent. n. 26684/2017.
Cass., Sez. lav., sent. n. 10145/2017.
Cass., Sez. lav., sent. n. 74/2017.
Cass. pen., Sez. V, sent. n. 47575/2016.
Cass., sent. n. 3291/2016.
Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 45077/2015.
Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 17511/2015.
Cass., Sez. lav., sent. n. 10037/2015.
Cass. civ., Sez. lav., sent. del 23 novembre 2015.
Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31713/2014.
Cass. SS. UU., sent. n. 40354/2013.
Cass. pen., sent. n. 28603/2013.
Cass., Sez. lav., sent. n. 18093/2013.
Cass. civ., sent. n. 2711/2012.
Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 19785/2010.
Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 685/2010.
Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 26894/2009.
Cass. civ., Sez. lav., sent. n. 3785/2009.
Cass., Sez. VI, sent. n. 27048/2008.

Cass. SS. UU., sent. n. 26972/2008.

Cass., Sez. lav., sent. n. 22858/2008.

Cass. civ., sent. n. 12735/2008.

Cass., SS. UU., sent. n. 2437/2008.

Cass. pen., Sez. V, sent. n. 33624/2007.

Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 31413/2006.

Cass., Sez. VI, sent. n. 6541/2004.

Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 2050/2004.

Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 10090/2001.

Cass., sent. 8 gennaio 2000.

Cass. SS. UU., sent. n. 1099/1998.

Cass., Sez. VI, sent. n. 8953/1984.

Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 284/2016.

Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 1945/2015.

Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 1282/2015.

Cons. Stato, Sez. VI, sent. n. 1388/2012.

T.A.R. Campania Napoli, Sez. VII, sent. n. 4407/2025

T.A.R. Emilia-Romagna Bologna, Sez. I, sent. n. 645/2018.

T.A.R. Lazio Roma, Sez. I quater, sent n. 4980/2009.

Corte di Appello di Trieste, Sez. lav., sent. n. 90/2025.

Corte di Appello di Milano, sent. n. 1059/2024.

Corte di Appello di Palermo, Sez. IV, sent. n. 66/2013.

Trib. Ferrara, Sez. lav., sent. n. 227/2025.

Trib. Roma, Sez. lav., sent. n. 156/2019.

Trib. Velletri, Sez. lav., sent. n. 227/2018.

Trib. Milano, sent. 30 settembre 2011.

Trib. Torino, sent. 16 novembre 1999.

Sitografia:

www.cesaremenottozauli.it

www.csddl.it

www.ilpost.it

www.limatolavvocati.it

www.penale.it

www.inail.it

www.lavoro-confronto.it

www.lpo.it

www.stateofmind.it

www.asat.it

www.purpletude.com

www.responsabilita-sociale.org

www.gema.it

www.istat.it

Ringraziamenti

Vorrei ringraziare innanzitutto il Professor Fabio Fasani per avermi dato la possibilità di svolgere questa interessante e preziosa ricerca. Grazie per la sua grande disponibilità, pacatezza e tranquillità che mi ha trasmesso durante tutto il mio percorso.
Allo stesso modo, un sentito ringraziamento al Dottor Andrea Federici per avermi seguito in modo specchiato e preciso. Ho apprezzato molto la sua gentilezza, la sua enorme disponibilità e anche simpatia nei miei confronti.

Prima di tutto, un grazie a mia madre. Grazie per essere sempre stata al mio fianco, avere sempre creduto in me ed essere stata la spalla di cui ho spesso sentito il bisogno.
Grazie anche per avermi trasmesso il tuo grandissimo spirito di sacrificio ed altruismo.
Abbiamo passato momenti bui ed altrettanti momenti gioiosi insieme, e questo traguardo è, in gran parte, anche merito tuo.
Un grazie a mio padre, che mi ha lasciato tutto ciò che di buono una persona possa trasmettere. Gentilezza, onestà, umiltà e determinazione, che spero di riuscire a portare sempre con me. Questo traguardo è anche tuo.
Spero tu possa essere qui con me, per festeggiare insieme.

Grazie allo Zio Bruno per essere stato come un secondo papà, sempre disponibile e pronto ad aiutarci in qualsiasi momento. Allo stesso modo, grazie a Fabio. Sei una persona dal cuore d'oro, sempre pronta a "farsi in quattro" per starci vicino e per "accompagnarci" nella vita da quanto ero solo un ragazzino.
Grazie alla Zia Aurora, allo Zio Stefano e a Francesco e Allegra. Sono cresciuto anche con voi, mi avete sempre incluso in ogni momento della vostra vita accogliendomi come un figlio. Ai miei "cuginetti", grazie per esserci sempre stati e per avere portato nella mia vita felicità e tranquillità, anche in momenti difficili.
Grazie alla Zia Mary, che ci è sempre stata vicina. Ti sei sacrificata tanto per noi, sei sempre stata pronta ad aiutarci in ogni senso, dal profondo del cuore ringrazio di averti

nella nostra vita. Grazie anche per i tuoi consigli e la tua vicinanza durante gli esami, le tue rassicurazioni e pensieri nei miei confronti mi hanno aiutato parecchio.

Grazie ai miei amici.
In particolare, grazie ad Andrea. Sei come il fratello che ho sempre desiderato, ci conosciamo da undici anni e ormai viviamo in simbiosi... Grazie di cuore per essermi sempre stato vicino, in ogni momento della mia vita. La tua grande empatia e capacità di ascoltare sono stati fondamentali, soprattutto nei momenti di sconforto.
Sii sempre autentico, ti voglio bene.
Grazie alla mia squadra di calcio, che da ormai quattro anni condivide con me la passione per questo sport. Vi ringrazio per avermi sempre dimostrato vicinanza e affetto, a modo vostro, ed essere sempre riusciti a strapparmi un sorriso e una risata anche nelle giornate più dure. Sono felice di avere incontrato un gruppo così unito.
Grazie ai miei amici, nonché compagni di questo meraviglioso – e infinito – "viaggio" accademico. Ringrazio in particolare Antonio, Emanuele, Anna, Matilde, Gabriele, Giorgio e Roberto. Tra mille avventure e disavventure comuni, siete riusciti a rendere questo percorso un po' meno pesante, e decisamente più divertente.
Vi ringrazio tanto per la vostra vicinanza, fedeltà, comprensione e simpatia.
Con voi mi sono sempre sentito me stesso, e spero che il nostro legame resti autentico.

Grazie a Stefano, che mi ha conosciuto quando ero solo un ragazzino sperduto e mi ha aiutato a diventare l'uomo che sono oggi. Grazie per il grande sostegno che mi hai saputo dare in ogni occasione, trovando sempre parole adeguate e di conforto, insieme a momenti comici e "lezioni di vita" irripetibili...

Ultimo, ma non per importanza, grazie a me.
Grazie per aver sempre creduto in me stesso, per non avere mai mollato anche quando le incertezze, i dubbi e le difficoltà sembravano prendere il sopravvento.
Grazie per avere avuto il coraggio di lavorare tanto sulla mia persona, di affrontare a testa alta momenti bui che non pensavo sarebbero mai finiti, e infine di ritrovarmi.
Grazie alla mia determinazione, al mio sacrificio e al mio coraggio, che mi hanno permesso di essere qui ora a vivere un momento indimenticabile.
Grazie, infinitamente. Te lo meriti.