



**Commento alla sentenza del 3 luglio 2013 n. 28603 con cui la Cassazione ha riconosciuto una forma più attenuata di mobbing, lo straining, ovvero una situazione di stress forzato sul posto di lavoro**

15 luglio 2013

Qualora nel luogo di lavoro si verificano situazioni relazionali o organizzative non corrette si parla di disfunzioni nei rapporti di lavoro.

Tra tali disfunzioni troviamo **il cd. “mobbing”**, ovvero ciò che viene comunemente definito come il **terrore psicologico sul luogo di lavoro**, consistente in comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui relegato da reiterate attività ostili. Queste azioni, che danno spesso luogo a seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali per la vittima, rientrano nella definizione di mobbing, qualora siano caratterizzate da un’alta frequenza (almeno una volta alla settimana) e da una durata significativa (almeno sei mesi).

**Una forma più attenuata di mobbing è il cd. “Straining” ovvero una situazione di stress forzato sul posto di lavoro,**

in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante.

**Affinché si possa parlare di “straining” è dunque sufficiente una singola azione stressante**

cui seguano effetti negativi duraturi nel tempo (come nel caso di gravissimo demansionamento

o di svuotamento di mansioni). La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer).

La Corte di Cassazione sez. penale con la sentenza n. 28603 del 03 luglio 2013 interviene sul tema del mobbing qualificando i comportamenti ed episodi di emarginazione come straining ossia mobbing attenuato.

Questa significativa ed interessante pronuncia della Cassazione, che ha riconosciuto ad un dipendente di banca, “messo all’angolo” fino a essere relegato a lavorare in uno «sgabuzzino, spoglio e sporco», con «mansioni dequalificanti» e «meramente esecutive e ripetitive»: **comportamenti complessivamente ritenuti idonei a dequalificarne la professionalità**, comportandone il passaggio da mansioni contrassegnate da una marcata autonomia decisionale a ruoli caratterizzati, per contro, da “*bassa e/o nessuna autonomia*”, e dunque tali da marginalizzarne, in definitiva, l’attività lavorativa, con un reale svuotamento delle mansioni da lui espletate.

I **giudici di legittimità** precisano che nelle grandi aziende è difficile parlare di mobbing: infatti, tale fattispecie è costruita a livello giurisprudenziale (infatti non vi è riscontro nel diritto positivo del fenomeno del mobbing) tramite il rinvio all’articolo 572 del codice penale, norma che incrimina il reato di maltrattamenti in famiglia. Ma ciò non toglie che, escluso il delitto di maltrattamenti, non possano configurarsi comunque altri reati.

**Gli Ermellini hanno in maniera innovativa qualificato tali comportamenti non come “mobbing”, bensì come “straining” – ossia una sorta di mobbing attenuato.**

La Corte puntualizza che, nonostante la situazione del dipendente rappresenti un fatto astrattamente riconducibile alla nozione di “mobbing”, sia pure in una sua forma di manifestazione attenuata, nel caso di specie si tratta di “straining”. Infatti secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale 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 (Sez. 6, n. 26594 del 06/02/2009, dep. 26/06/2009, Rv. 244457; Sez. 6, n. 685 del 22/09/2010, dep. 13/01/2011, Rv. 249186; Sez. 6, n. 43100 del 10/10/2011, dep. 22/11/2011, Rv. 251368; Sez. 6, n. 16094 del 11/04/2012, dep. 27/04/2012, Rv. 252609).

La modulazione di tale rapporto, dunque, avuto riguardo alla ratio della fattispecie incriminatrice di cui all'art. 572 c.p., deve comunque essere caratterizzata dal tratto della “familiarità”, poichè è soltanto nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare che può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della sua funzione attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, in via esemplificativa, al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera o a quello che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista.

Nel caso di specie i Giudici di merito non ravvisarono la familiarità del rapporto sottolineando come l'ambito lavorativo fosse generalmente connotato dall'instaurazione di un rapporto distaccato e formale, le cui modalità di esecuzione comunque consentivano al dipendente di avvalersi di un complesso di garanzie idonee a reagire alle ingiuste offese subite, e che, per le dimensioni stesse della multinazionale ed in ragione della sua complessa articolazione strutturale, non potevano propriamente ricollegarsi al contenuto della nozione cui fa riferimento la contestata fattispecie incriminatrice.

La Corte ha ribadito quanto sancito dai Giudici di merito ovvero l'esclusione nel caso in esame, del mobbing, considerato che la posizione lavorativa del ricorrente, era inquadrata all'interno di una realtà aziendale complessa la cui articolata organizzazione – attraverso la previsione di “quadri intermedi” – non implicava certo l'instaurarsi di quella stretta ed intensa relazione diretta tra il datore di lavoro ed il dipendente, che appare in grado di determinarne una comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare.

Secondo l'accusa, da questi episodi era «derivata la grave lesione» del lavoratore «consistita nella causazione di un'incapacità di attendere alle proprie ordinarie occupazioni per un periodo di tempo superiore a 40 giorni».

Su tale punto la Corte sulla base di una costante linea interpretativa ha rilevato come, **nella materialità del delitto di cui all’art. 572 cod. pen. rientrano 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 deve essere il giudice di merito ad accertare se i 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 cod. pen (Sez. 6, n. 16661 dei 29/05/1990, dep. 19/12/1990, Rv. 186109).

Entro tale prospettiva, infatti, 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 così da configurare un reato autonomo in concorso materiale con quello di maltrattamenti.

Per tali motivi gli Ermellini hanno, per quel che attiene al reato di lesioni personali, annullato la sentenza impugnata ai soli effetti civili, con il rinvio al giudice civile ex art. 622, seconda parte, cod. proc. Pen..