

Mobbing, non percorribile "la via penale"

Nel nostro codice penale, nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non v'è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare la pratica persecutoria definita mobbing. Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti nel caso di specie, pertanto la via penale non appare praticabile.

E' certamente percorribile, invece, come sembra essere accaduto nel caso concreto, la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro.

La responsabilità datoriale ha natura contrattuale ex art. 2087 c.c., norma questa in stretto collegamento con quelle costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art. 32) e del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana nell'esplicazione dell'iniziativa economica (art. 41).

Il legittimo esercizio del potere imprenditoriale, infatti, deve trovare un limite invalicabile nell'invulnerabilità di tali diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare.

Il mobbing è solo vagamente assimilabile alla previsione di cui all'art. 572 c.p., ma di questa non condivide tutti gli elementi tipici.

Rileva la Corte che, nell'ambito dei delitti contro l'assistenza familiare sono ricomprese anche fattispecie la cui portata, supera i confini della famiglia comunque essa venga intesa: legittima o di fatto.

Invero sia l'art. 571 che l'art. 572 c.p. indicano come soggetto passivo delle rispettive previsioni anche la persona sottoposta all'autorità dell'agente o a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte.

La formula linguistica utilizzata postula il chiaro riferimento a rapporti implicanti una subordinazione, sia essa giuridica o di mero fatto, la quale - da un lato - può indurre il soggetto attivo a tenere una condotta abitualmente prevaricatrice verso il soggetto passivo e - dall'altro - rende difficile a quest'ultimo di sottrarsi, con conseguenti avvilitamento ed umiliazione della sua personalità.

Proprio incidendo sulle nozioni di "subordinazione ad autorità" e di "affidamento" può farsi rientrare nella corrispondente situazione, come parte della dottrina e della giurisprudenza ritiene, anche il rapporto che lega il lavoratore al datore di lavoro.

L'affermazione merita, però, una precisazione.

Tale rapporto deve comunque essere caratterizzato da "familiarità", nel senso che, pur non inquadrandosi nel contesto tipico della "famiglia", deve comportare relazioni abituali e intense, consuetudini di vita tra i soggetti, la soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia- soggezione), la fiducia riposta dal soggetto passivo nel soggetto attivo, destinatario quest'ultimo di obblighi di assistenza verso il primo, perché parte più debole.

E' soltanto nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura pan-familiare che può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della funzione del medesimo rapporto attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, esemplificativamente, 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.

L'inserimento dei maltrattamenti tra i delitti contro l'assistenza familiare è in linea col ruolo che la stessa Costituzione assegna alla famiglia quale società intermedia destinata alla formazione e all'affermazione della personalità dei suoi componenti, e nella stessa ottica vanno letti e interpretati soltanto quei rapporti interpersonali che si caratterizzano, al di là delle formali apparenze, per una natura para-familiare.

Tale connotazione deve escludersi nel caso in esame, considerato che la ricorrente era inserita in una realtà aziendale complessa (la società aveva centinaia di dipendenti), la cui articolata organizzazione (v'erano i cd. "quadri intermedi") non implicava una stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente, sì da determinare una comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare, e inevitabilmente marginalizzava i rapporti intersoggettivi, nel senso che non ne esaltava quell'aspetto personalistico connesso alla "supremazia e soggezione" tra soggetti operanti su piani diversi.

Conseguentemente non è apprezzabile, in una simile realtà, la riduzione del soggetto più debole in una condizione esistenziale dolorosa e intollerabile a causa della sopraffazione sistematica di cui sarebbe rimasto vittima.

(Vedi Ordinanza Cassazione penale, Sez. VI, 26/06/2009, n. 26594 in www.falcri.it – Community – Mobbing)