

23-29 giugno 2009

CASSAZIONE 2

Mobbing: rischia il carcere il capo vessatore

Se sul posto di lavoro un dirigente tiene nei confronti di un dipendente «un atteggiamento quotidiano violento, aggressivo, alimentato da intemperanze, gesti di violenza e prevaricazione», provocando «uno stato ansioso-depressivo, con tachicardia in stress emotivo», è colpevole di mobbing e rischia il carcere, oltre che il pagamento dei danni provocati. E questo per non aver azionato «i propri poteri inibitori, una precauzione che ogni uomo medio, dotato di comuni poteri percettivi e valutativi avrebbe dovuto fare per evitare le conseguenze dannose», al fine di tenere a bada i propri discutibili

comportamenti che hanno «offeso l'onore e il decoro» dell'impiegato. Tanto più se a "inchiodare" una condotta così negativa ci sono le testimonianze, giudicate attendibili, dei colleghi di lavoro.

La Corte di cassazione, quarta sezione penale, con la sentenza 23923/2009, depositata il 10 giugno, ha confermato la condanna inflitta dalla Corte d'appello di Genova a un dirigente di un ufficio giudiziario, aggiungendo un altro tassello all'eterogeneo puzzle che compone la giurisprudenza legata al mobbing.

Una fattispecie tanto dibattuta nei discorsi dei lavoratori e sulle pagine dei giornali, quanto priva di una specifica normativa di riferimento che ne delinea i contorni giuridici e le relative tutele. Oggi, infatti, non è corretto parlare di reato di mobbing, ma piuttosto di condotta persecutoria sul posto di lavoro, configurabile come reato soltanto se ricade nelle altre tipologie già esistenti nel Codice penale.

Solitamente, quando si tratta di un mobbing da parte di un superiore, l'accostamento è con le ipotesi di maltratta-

menti di cui all'articolo 572 Cp, «commessi da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione».

Resta però il dilemma delle prove: come stabilire che il lavoratore sia mobbizzato e non semplicemente "richiamato", magari con durezza, dal proprio superiore? Nel caso esaminato, al dirigente è stato contestato di aver offeso l'impiegata, pronunciando contro di lei espressioni come «è una falsa, non finisce qui, gliela farò pagare, è una irresponsabile», introducendo il valore probatorio dei racconti

dei colleghi lavoratori che durante il processo avevano testimoniato che i comportamenti del capo avevano provocato nella donna «uno stato ansioso-depressivo», causando tachicardia e un periodo di malattia che costò alla lavoratrice circa venti giorni di riposo.

In particolare, si legge in sentenza, «la decisione impugnata ha dato atto che i numerosi testimoni sono stati concordanti e non contraddittori (così come sostenuto dalla difesa dell'imputato, ndr) nel ricostruire le modalità dell'ingiuria e la dinamica della stessa

e ha anche sottolineato che non è stata fornita alcuna prova di uno spaventevole complotto ordito ai danni dell'imputato, per cui tutti gli impieghi della Procura avessero deciso di costruire sulla personalità fragile della lavoratrice un castello di menzogne».

La condanna definitiva a carico del dirigente disposta dai giudici della Cassazione, per quanto il reato sia stato prescritto per indulto, conferma l'obbligo al risarcimento danni e apre uno spiraglio ulteriore verso una più semplice definizione del mobbing.

Lucilla Vazza

6 ANTONIOLOTTI ASSOCIATI