

LA NECESSITÀ DI UNA NUOVA FATTISPECIE DI REATO: IL *MOBBING*

THE NEED FOR A NEW TYPE OF CRIME: *MOBBING*

MARISANNA AGOSTINI *, ILARIA DI PIETRO *,
ANGELO TONINO MARSELLA **

Parole chiave: *mobbing*; fattispecie di reato.

Key words: *mobbing*; criminal offence.

SOMMARIO: 1. Prefazione. — 2. *Mobbing*: studio medico-legale e *vacuum* legislativo. — 3. Necessità di una nuova fattispecie penale: una riflessione in termini deontologici. — 4. Conclusioni.

1. Prefazione.

Ormai da tempo il fenomeno del *mobbing* ha fatto il suo ingresso nelle aule di tribunale, «affollando» con le sue cause scrivane sovraccariche di giudici chiamati a riconoscerne i danni ed a pronunciare per un loro compiuto ristoro. Cause di *mobbing* sono quasi all'ordine del giorno per gli organi giudicanti del Tribunale del lavoro.

Di certo non può dirsi lo stesso, o almeno non ragionando negli stessi numeri, per quelle che, seppur nella loro specificità, arrivano di fronte ad un giudice penale.

Da un'attenta analisi giurisprudenziale appaiono sicuramente poche e comunque non in una percentuale degna di nota, le pronunce

* Dipartimento di Medicina Legale dell'Università degli Studi di Roma «La Sapienza».

** Dipartimento di Biopatologia e Diagnostica per immagini dell'Università degli Studi di Roma «Tor Vergata».

di giudici che, rintracciando nelle condotte mobbizzanti profili di rilevanza penale, arrivino a configurare la vessazione subita dal lavoratore in tutta la sua drammatica e compiuta interezza, quale nuova e moderna forma di lesione della dignità umana. Allo stato attuale si registra infatti in materia un *vacuum* legislativo. La tutela atta a prevenire e sanzionare le vessazioni nel mondo del lavoro, pur muovendosi su ambiti giuridici diversi, non rileva però, in uno sguardo d'insieme, come una compiuta disciplina volta ad una completa protezione del lavoratore: in particolar modo del «lavoratore subordinato», quale categoria debole e quindi vittima più esposta al fenomeno del *mobbing*. Forse è proprio sul termine «vittima» che occorre porre l'attenzione, in queste considerazioni preliminari, perché un'attività persecutoria tanto violenta che arrivi a destabilizzare così prepotentemente l'intera esistenza di un individuo, non solo quindi quella lavorativa, non può essere ancora mutila di una fattispecie penale che la racchiuda e la sanzioni. È stato quindi proprio il pensiero rivolto alle vittime di *mobbing* a far prendere forma alle riflessioni che seguiranno e a far sentire sempre più necessario un intervento del legislatore per dar forma ad un ormai necessario reato di *mobbing*.

2. Mobbing: studio medico-legale e *vacuum* legislativo.

Il fenomeno del *mobbing* ha ormai attratto su di sé i riflettori da molti anni e ne è concreta prova una crescente attenzione che si registra intorno al tema come testimoniato da convegni, interventi dei sindacati, pronunce giurisprudenziali ed orientamenti dottrinari sia giuridici che medico-legali che psicologici. Dunque, nonostante un gran parlare ed una peculiare e capillare focalizzazione sui singoli aspetti, allo stato attuale il lavoratore sembra essere beneficiario di una tutela «zoppa», frutto di quell'incompleta previsione, risultante forse da considerazioni politico-socio-criminali, che tende a considerare «il lavoratore mobbizzato», ma non «il lavoratore».

Si concedono, infatti, solo strumenti di ristoro di un danno già verificatosi, piuttosto che fornire quelli che potrebbero prevenire il danno stesso.

Parafrasando e riprendendo un'immagine suggestiva di uno dei padri del *mobbing*, Harald Ege, nel *drama* delle vessazioni nel mondo del lavoro, le luci attualmente sono solo rivolte al «protagonista»: «il mobbizzato», e ciò giustamente data la sua indiscutibile

rilevanza, ma si tende forse, troppo spesso, se non proprio a trascurare, a sottovalutare il «coprotagonista» di una vicenda così particolare e dai risvolti complessi.

Quindi se in un primo momento l'attenzione di tutti gli operatori di sistema (giudici, medici legali, psichiatri, medici del lavoro, psicologi, giuslavoristi) è stata rivolta alla «vittima», in virtù di situazioni di emergenza che hanno richiesto un intervento d'urgenza, sembrano oramai maturi i tempi per una disciplina compiuta e ben articolata, che sia non solo di ristoro ma che dimostri tutta la sua efficacia altresì, e soprattutto, nella fase preventiva. Ovviamente, per far questo, non si può più «trascurare» l'attore principale di tutta la vicenda: il *mobber*. Ed è proprio su quest'ultimo che occorre intervenire in maniera incisiva.

D'altra parte, si vuol sottolineare come anche una cospicua somma dovuta e data, a titolo di risarcimento, alla vittima di *mobbing*, non potrà mai restituire la serenità persa a causa di quell'abnorme violazione della dignità umana che si verifica con questa moderna forma di «stupro morale».

Da qui, la necessità che il fenomeno delle vessazioni, o del terrore psicologico sul posto di lavoro, possa essere prima di tutto «prevenuto» e non solo «riparato».

L'«aggressione tumultuosa» — per utilizzare la fedele traduzione dell'espressione *to mob* coniata da Lorenz — cui viene fatto oggetto il lavoratore ha delle ripercussioni così pregnanti che, purtroppo, vanno anche al di là di una già rilevante «singola esistenza rovinata».

Non sono infatti da sottovalutare le molteplici conseguenze delle azioni mobbizzanti che, procedendo attraverso un'analisi non apparente, ma effettiva, del fenomeno, vanno ben oltre i danni riportati dal singolo soggetto; questi sono indubbiamente importanti ma rappresentano solo la punta di un iceberg che arriva, con le sue fondamenta, fino al cuore stesso della società e del suo vivere civile.

Il fenomeno del *mobbing* quindi non riguarda, e non deve riguardare, solo la vittima storica, di volta in volta considerata, ma è un problema che coinvolge, direttamente o indirettamente, tutta la collettività e tutti ne siamo, comunque, chiamati a rispondere.

Da più parti si ritiene che, nel lungo periodo, il *mobbing* provochi delle dis-economie, con la conseguenza di ingenti costi economici non solo per le aziende in cui è inserito il lavoratore mobbizzato ma

per l'intera comunità. Chi è chiamato a pagare i costi derivanti dal fatto che il *mobber* impiega il suo tempo lavorativo, non in un'attività produttiva, ma pianificando, più o meno consapevolmente, strategie di vessazioni e molestie; o le perdite economiche e le negative ripercussioni sull'economia generale causate dalla neutralizzazione di soggetti validi e produttivi?

E ancora: chi sopporterà le spese delle malattie professionali verificatesi, con la non trascurabile conseguenza di un'eventuale paralisi della sanità pubblica «ingolfata» dalle continue richieste ed impossibilitata a rispondere così anche alla ordinaria domanda sociale?

Ovviamente, la risposta vien da sé, così come, quale naturale corollario di tali istintivi ed immediati interrogativi, nonché di queste considerazioni preliminari, appare chiara la lacuna dell'ordinamento inerente agli strumenti atti ad arginare, o forse meglio, a difendere la collettività e non solo il singolo da tale fenomeno.

Gli interessi in giuoco sono molti, tanti i diritti fondamentali della Carta costituzionale che vengono violati e, dunque, non si può più ritenere il *mobbing* un fenomeno affrontabile solo nelle aule civili, con la comminazione di sanzioni pecuniarie volte ad un ristoro dei danni subiti. S'invoca da più parti — e se ne condividono i presupposti con un'espressa volontà affinché il legislatore non lasci le innumerevoli proposte di legge in materia una lettera morta — la configurazione del reato di *mobbing*.

Come si avrà modo di spiegare, i rimedi civilistici possono essere utili, ma presuppongono uno sforzo non indifferente ed abbastanza articolato, da parte del soggetto leso, circa la dimostrazione del nocumento subito ed inoltre, inevitabilmente, come è ovvio, rimangono però legati al caso concreto, di volta in volta, sottoposto al giudice, ognuno nella sua unicità e specialità. Tutto questo non aiuta in un'azione preventiva volta, se non proprio ad arrestare il fenomeno, quanto meno a rallentarne la crescita, evitandone quella esponenzialità che ormai è divenuta la caratteristica comune e generale di una categoria di entità diverse, tante e disparate quante e quali le storie delle singole vittime considerate.

Ecco perché, al di là delle attente valutazioni più o meno favorevoli in ordine alla penalizzazione di una determinata condotta umana e alla relativa deterrenza che da tale operazione ermeneutica possa discendere, nonché delle giuste riflessioni inerenti alle esigenze garantiste dello Stato, si ritiene che per sortire effetti concreti (volti

ad una reale punizione ma prima ancora prevenzione) sia necessario il ricorso allo strumento sanzionatorio più incisivo, cioè alla sanzione per antonomasia, ovverosia all'erogazione di una pena.

Dato l'aumento delle cause in questione, la « minaccia » della sola condanna al risarcimento dei danni — ferma restando tra l'altro l'incertezza della loro venuta ad esistenza, tutta da dimostrare — evidentemente non è sufficiente ad impedire la verifica di determinati eventi, anche perché i *mobbers* potrebbero « stimare » che non sia poi così gravoso il pagamento di ingenti somme a paragone della sottile soddisfazione di esercitare un potere devastante su un altro essere umano!

3. *Necessità di una nuova fattispecie penale: una riflessione in termini de iure condendo.*

Per gettare le basi di una (ormai necessaria) tutela penale del fenomeno delle vessazioni subite nell'ambiente lavorativo, non s'intende trascurare né sottovalutare la complessità dei problemi che discendono dalla decisione di introdurre una fattispecie di reato e, più in generale, delle questioni inerenti ad un ampliamento del penalmente rilevante.

Come passo preliminare s'impone una cosiddetta pregiudiziale logica: infatti perché si possa arrivare alla creazione di una nuova fattispecie, quale strumento di tutela di un determinato bene giuridico, è necessario ravvisare nell'ordinamento l'esistenza di altre norme e conseguentemente rilevarne l'inefficacia, altrimenti verrebbe meno l'intrinseca natura del diritto penale come *extrema ratio*, disattendendo tutti i principi che regolano il sistema.

La caratteristica di sussidiarietà del diritto penale non deve essere mai dimenticata, così come dovrebbero sempre guidare, nelle riflessioni, le parole di Franz v. Liszt in ordine alla pena come « ... arma a doppio taglio... » (1) in quanto « ... la tutela dei beni giuridici viene attuata mediante la lesione degli stessi... » (2). Forse, però, proprio in virtù del principio della sussidiarietà, qualora si ravvisi l'inadeguatezza delle sanzioni già esistenti a dissuadere i consociati

(1) FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto Penale-Parte generale*, Zanichelli Editore, Bologna, 2007, 4.

(2) *Loc. cit. sub 1.*

dall'aggressione di determinati beni, allora non rimane altra via che ricorrere alla sanzione penale, sia in virtù di una prevenzione generale che speciale (3).

Passaggio, quello della verifica, obbligato, poiché occorre valutare «... se il bene giuridico in questione non soffra soprattutto di un vuoto di tutela civilistica...» (4) dato che «... alla tutela penale si deve far ricorso, se non si vuole rischiare di vanificarla o svalutarla, solo nel presupposto dell'inefficacia delle altre forme di tutela...» (5).

La questione non sembra quindi facilmente risolvibile, poiché ingloba un falso problema: non si tratta di sottolineare la presenza nell'ordinamento di norme in materia, occorre, ed è doveroso, verificare che queste siano soddisfacenti al fine ma, ahimè, allo stato attuale, non se ne ravvedono di «chiare», volte a prevenire il fenomeno, anzi, si registrano per di più zone grigie anche per la mancanza di una decisa, definitiva, anche se non definitiva, definizione legislativa del fenomeno.

Oltre ai necessari interrogativi, alle doverose riflessioni di carattere generale e alle relative ripercussioni conseguenti la «nascita» di una nuova norma penale, nella materia in esame si possono incontrare difficoltà, anche per l'impossibilità di dare un «"volto certo" alle condotte mobbizzanti, spesso ambigue nella loro epifania come è altrettanto subdolo il fenomeno da cui discendono e di cui sono l'espressione. Atti o condotte spesso nell'apparenza leciti non sanzionabili né censurabili, a volte persino giuridicamente irrilevanti, che però, reiterati nel tempo e cumulandosi con altri diversi ma dello stesso tenore, creano quella spirale di mortificazione, tensione, ansia in cui cade il lavoratore». È proprio in questa sequela di avvenimenti concatenati temporalmente che si annida quella persecuzione ripetuta, *rectius* «l'intento persecutorio», spesso difficilmente rintracciabile nel singolo atto considerato in sé. Ed è proprio questo, forse, l'ap-

(3) La necessità di ricorrere al diritto penale si spiega attraverso una duplice funzione rivestita dal diritto penale stesso e, in particolare, svolta poi dalla stessa sanzione penale: prevenzione generale e prevenzione speciale. La prima si realizza attraverso la c.d. «minaccia», ovverosia si tende ad atterrire i consociati al fine di non far tenere loro determinati comportamenti che vengono ritenuti dall'ordinamento vietati. La seconda invece si sostanzia nella concreta afflizione della pena volta ad impedire una reiterazione della condotta vietata.

(4) PERINI C., *La tutela penale del Mobbing. Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, UTET, Torino, 29, 155, 2006.

(5) *Loc. cit. sub 3.*

parente limite concettuale che dovrebbe essere superato affinché si formalizzi il reato di *mobbing*.

La sfuggente eterogeneità delle condotte (alcune addirittura lecite, altre neutre e altre di per sé costituenti reato) non può di certo fermare un processo di risposta, concreta, a questa nuova emergenza sociale che si amplifica, ulteriormente, grazie anche alle condizioni di costante precarietà in cui versano molti lavoratori: situazione quest'ultima che di certo offre terreno fertile alla proliferazione del fenomeno.

È vero che le vessazioni nel mondo del lavoro avvengono nei modi più disparati e per le più diverse e varie motivazioni, tanto da portare, apparentemente, a ritenere che non sia quasi immaginabile una «panacea» (Leyman ha individuato ben 45 azioni in cui la suddetta vessazione o persecuzione può estrinsecarsi), ma è pur vero che non sarebbe la prima volta che la sanzione penale viene utilizzata quale strumento di repressione di condotte di tal sorta: basti pensare a tutti i reati, già legislativamente esistenti, a forma libera (6).

Riguardo ad un determinato bene, l'ordinamento giuridico appresta una tutela che presuppone (e al tempo stesso predispone) una difesa dello stesso da qualsiasi forma di attacco questo possa soffrire: l'attenzione è quindi volta a salvaguardare «il bene» anche nella sola ipotesi di una sua venuta in pericolo.

Quindi in un'analisi volta alla difesa del lavoratore è questo il fine ultimo che deve essere ricercato e perseguito, questo l'elemento degno di rilevanza su cui porre la vera attenzione, non i modi in cui possano concretizzarsi le modalità di aggressione del suddetto bene o le forme in cui lo stesso possa averne pregiudizio.

(6) Nei reati con condotta a forma libera la norma penale tutela il bene indipendentemente dalle diverse modalità in cui questo possa essere aggredito, ne sono un esempio l'art. 575 c.p. (omicidio), l'art. 572 c.p. (maltrattamenti), art. 582 c.p. (lesione personale). Significativa in merito, soprattutto in riferimento alla possibile configurazione del *mobbing* come reato a forma libera, anche se riguarda il reato di maltrattamenti in famiglia ex art. 572 c.p., la recente pronuncia della Suprema Corte che, nel 2007, con la sentenza n. 38962 ha sottolineato come possano configurare il reato anche delle condotte commissive od omissive tali da incidere negativamente sull'equilibrio psichico. Si legge infatti che il reato «... *Omissis*... essendo a forma libera, può sicuramente essere integrato anche da condotte consapevolmente perturbatrici dell'equilibrio e dell'evoluzione psichica di un soggetto minore... *Omissis*...».

Ecco dunque profilarsi una prima possibile qualificazione di un ancor ipotetico (ma si spera presto futuro) reato di *mobbing*, ovverosia di essere un reato a forma libera o casualmente orientato: l'aggressione a beni fondamentali dell'individuo e la correlativa violazione degli artt. 2, 3, 4, 32, 35, 36, 41 della Costituzione non si realizza, dunque, con una specifica modalità di azione.

D'altronde, l'indicazione dettagliata e circoscritta dell'azione mobbizzante che sostanzia la fattispecie non sarebbe rispondente alla realtà, sarebbe incompleta da un punto di vista definitorio, ed avrebbe, altresì, come estrema e negativa conseguenza (dato il principio di tassatività che governa il diritto penale) quella di «legare» ulteriormente le mani al giudice chiamato, nel caso concreto, ad accertare o meno gli estremi della configurazione del reato.

Non sono dello stesso avviso le correnti che, disconoscendo la costituzione del *mobbing* come fattispecie di reato, si soffermano proprio su questo aspetto e ne fanno baluardo della loro posizione. Infatti tali correnti ritengono che la mancanza di una chiara determinazione della condotta integrante il reato violerebbe il carattere di tipicità della norma penale oltre a disattendere, più in generale, i principi di sussidiarietà, tassatività e meritevolezza della pena, avendosi nel reato la mancata e precisa individuazione delle condotte mobbizzanti.

In realtà però, la questione si muove inevitabilmente su altri piani, paralleli e quindi simili ma anche diversi. Però, se si cerca di andare oltre l'orizzonte così tracciato, pur rimanendo all'interno dello stesso campo visivo, un'attenta analisi del fenomeno aiuta a spostare la prospettiva, ponendo nella giusta luce la reale questione.

In verità, quel che rileva è la «persecuzione»: *rectius*, quella particolare forma di violenza caratterizzata da un intento persecutorio di cui ogni singolo atto, lecito, illecito o indifferente che sia, è figlio.

Non è sul singolo accadimento in sé, è sulla concatenazione logica, e non tanto solo spazio-temporale, dei singoli avvenimenti che si deve porre una sensibile attenzione, questi risultano infatti l'esito di uno stesso disegno criminoso attuato dall'autore in modo più o meno consapevole. È proprio questo aspetto a rivestire un ruolo fondamentale nella criminalizzazione del *mobbing*, ne rappresenta il «cuore» su cui bisogna intervenire incisivamente se si vuole provocare l'arresto.

Non si tratta di sanzionare l'atto in sé (come per esempio ora, in alcune cause in materia, è stato fatto per il reato di ingiuria, di minaccia, di violenza privata) e d'altra parte non avrebbe neanche senso tale operazione, in quanto ciò non solo risulterebbe infedele alla realtà, ma si tradurrebbe anche in uno strumento improduttivo degli effetti voluti (o che si dovrebbero volere) da una società civile a fronte di un'offesa così grave alla dignità dell'uomo.

Non è la singola azione a rilevare, ma tutti i comportamenti, letti in uno sguardo d'insieme, quasi fossero tasselli preziosi di un mosaico che difficilmente riuscirebbe a rivelarsi nella sua complessa interezza qualora rimanesse «orfano», o mutilo di un solo pezzo, seppur apparentemente insignificante. Ecco perché si condivide l'idea di molti autori i quali ritengono che sia utile riferirsi al fenomeno non con il termine di «violenza» bensì con quello di «persecuzione» poiché «...la parola persecuzione chiarisce bene il concetto, mentre la violenza può esaurirsi in un solo atto brutale, l'aspetto micidiale del mobbing sta invece nella sua natura continuativa, persistente, tanto che la vittima non sa come e dove fuggirlo; è possibile, anche per un lungo periodo che la vittima nemmeno si renda conto di essere perseguitata, attribuendo le proprie sofferenze a se stessa...» (7).

Quest'ultima riflessione apre la strada ad un'altra considerazione in ordine alla costruzione della fattispecie di *mobbing* come reato e, quindi, alla sua classificazione e qualificazione di carattere generale. In virtù del necessario perdurare del tempo — caratteristica questa che risulta altresì di precipua differenziazione con le singole fattispecie di reato, già in considerazione e al vaglio dei giudici nelle cause penali in materia — riguardo al *mobbing*, di certo non può parlarsi, dunque, di un reato istantaneo, ma è doveroso porre l'attenzione sui reati di durata. Ma ancora di più, in vista della preponderante rilevanza dell'intento persecutorio, quale filo conduttore e, al tempo stesso, comune denominatore delle varie azioni mobbizzanti, si potrebbe, in prima istanza, ipotizzare un reato continuato dato che la nuova formulazione dell'art. 81 c.p. (dopo la riforma del 1974) prevede al secondo comma anche la fattispecie di «...chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno criminoso, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa

(7) *Loc. cit. sub 3.*

o di diverse disposizioni di legge...». In realtà però ciò presupporrebbe una consapevolezza non solo dell'esito finale ma anche delle singole condotte che vengono poste in essere e ciò stonerebbe, o meglio escluderebbe, l'applicabilità della fattispecie a tutte quelle situazioni in cui sia ravvisabile, quale elemento soggettivo, non il dolo (diretto, eventuale, generico o specifico che sia) ma la colpa. Questo perché, a seguir l'orientamento dell'unicità dello scopo, si ha che «...l'unicità del disegno criminoso presuppone, oltre all'elemento intellettuale della rappresentazione anticipata, un ulteriore elemento finalistico costituito dall'unicità dello scopo: in altri termini, per aversi reato continuato occorre che i diversi episodi delittuosi costituiscano attuazione di un preciso e concreto programma diretto alla realizzazione di un obiettivo unitario. Ne deriva che i diversi reati devono porsi in un rapporto di interdipendenza funzionale rispetto al conseguimento di un unico fine; e tale interdipendenza deve... obbiettarsi in una trama di segni esteriormente riconoscibili...» (8).

Secondo alcuni orientamenti, nella realizzazione di condotte mobbizzanti potrebbe però ravvisarsi anche, quale elemento soggettivo attinente all'autore, quello della colpa, ovvero sia una violazione della dignità dell'individuo per negligenza, imprudenza, imperizia o per inosservanza di disposizioni di legge o di regolamenti.

Il fatto di non escludere l'elemento psicologico della colpa, da una parte, garantirebbe maggiormente il mobbizzato, ed è forse questo il fine della suddetta teorizzazione: aumentare l'area di tutela.

D'altra parte però, in verità, sembra abbastanza particolare il fatto di ravvisare, in quella che da più parti viene definita quale «*strategia di terrorismo psicologico*» o «*forma violenta di prevaricazione*», l'elemento psicologico della colpa ovvero sia della posizione in essere dell'azione (sia essa commissiva od omissiva): parafrasando l'art. 43 c.p., contro l'intenzione del soggetto agente. Eventualmente, si potrebbe far riferimento alla colpa cosciente, molto vicina, come si sa, al dolo eventuale, dato il sottile *limen* che li divide. Di confusione in ordine all'elemento soggettivo del reato di *mobbing* ve n'è tanta: in molti disegni di legge si prevede addirittura un dolo specifico, nel senso che l'autore del reato non deve solo raffigurarsi le azioni vessatorie vietate previste dalla norma, ma deve altresì volerle al fine di danneggiare la vittima designata.

(8) *Loc. cit. sub 1, 659.*

Indipendentemente dall'elemento psicologico del reato, la grande difficoltà a fronte di questa interpretazione, o tentativo di inquadramento del reato di *mobbing* al di là delle concettualizzazioni giuridiche, risiede nel carattere *border line* della maggior parte delle condotte mobbizzanti dove il confine tra il lecito e l'illecito è a stento percepibile, per cui risulta difficile, *rebus sic stantibus*, l'applicazione della figura del reato continuato.

Si ritiene inoltre che, anche quando i comportamenti più eclatanti, poiché conformi ad una fattispecie penale già normata, trovino voce in sede penale, ovverosia attraverso la formalizzazione delle accuse dei reati di minaccia, ingiuria, diffamazione, violenza privata, abuso d'ufficio, queste fattispecie non siano poi così confidenti, né adeguate a sanzionare quello che in verità è ben altro: l'impudente comportamento di chi viola così profondamente la dignità di un individuo, per lo più quando quest'ultimo sia impegnato in un'attività non solo lecita ma, altresì, indispensabile per la sua stessa sopravvivenza.

D'altra parte, il *mobbing* è violenza privata, ingiurie, diffamazioni, molestie, percosse, ma è anche tanto altro ancora, anche se l'«altro» di cui si tratta, pur violando la dignità dell'essere umano, non ha ancora una chiara definizione ed una manifesta rilevanza penale. Quindi perché utilizzare le fattispecie già esistenti (come in alcuni tentativi dottrinari e giurisprudenziali di estensione dell'art. 610 c.p. o dell'art. 572 c.p. alla fattispecie in esame), o ricorrere al concorso materiale dei reati, e non creare, invece, una fattispecie unica e propria per colpire il fenomeno e i suoi autori?

Sono molte le motivazioni a sostegno di tale interrogativo, prima fra tutte l'inadeguatezza al fine delle suddette fattispecie e della loro applicazione: si colpisce il singolo episodio, che viene quindi estrapolato dal suo contesto, perdendone addirittura d'intensità e di drammaticità. Per non trascurare, poi, la difficoltà sul fronte probatorio, in quanto la maggior parte sono reati a querela della persona offesa che si reggono sulla prova testimoniale: mezzo abbastanza difficile da esperire in un ambiente in cui si rischia o di subentrare nel ruolo del mobbizzato o — e non si può dir con certezza quale dei due mali sia il minore — di perdere il posto di lavoro.

Si appalesa sempre di più, quindi, la necessità di una fattispecie unica che si sostanzi non in un reato di evento, come alcuni ritengono, bensì di condotta.

Non si può punire il soggetto solo allorquando, e se, la vittima della persecuzione si «ammali» di *mobbing*. La verifica di una lesione fisica o psichica riscontrabile medicalmente è una componente fondamentale del fenomeno, anche perché la sua incidenza nei casi concreti risulta sia nella prassi, sia da indagini statistiche ma non è la sola ed indispensabile.

Si violerebbe un criterio di giustizia sostanziale, nonché il principio di eguaglianza, qualora il soggetto autore di condotte mobbizzanti fosse punito solo quando e se abbia causato una lesione all'integrità psicofisica della persona offesa dal reato.

Tale considerazione viene svolta a protezione sia del reo che della vittima: per quanto riguarda il primo, si avrebbe così una parità di trattamento a fronte della commissione della stessa azione mobbizzante, poiché è questa a rilevare, in quanto elettivamente valutata dal reo indipendentemente dalla sua conseguenza, ovvero dalla diversa reazione della vittima.

La momentanea trascurabilità della conseguenza rileva, però precipuamente in virtù di una maggior tutela della persona offesa dal reato, altrimenti la seguente domanda rimarrebbe insoddisfatta. Infatti, *quid iuris* di colui che, subendo la stessa condotta vessatoria, sviluppa una diversa risposta, non permettendo alla persecuzione di tradursi in una malattia nel corpo o nella mente? Invece, ciò che dovrebbe rilevare è il *mobbing*, quindi la vessazione, il terrore psicologico esercitato indipendentemente da quelle che sono le conseguenze di questa condotta. In realtà, si potrebbe configurare un reato di pericolo, più che di danno, poiché la verifica dell'evento di danno quale la lesione dell'integrità psico-fisica risulta essere solo tutt'al più valutabile quale aggravante del reato di *mobbing*, così come nell'ipotesi estrema del suicidio del *mobbed*.

Ciò che deve essere sanzionato non è la lesione effettiva del bene bensì la cosiddetta «lesione potenziale», o messa in pericolo della vittima.

D'altronde, anche ragionando con le categorie di danno del diritto civile, si è visto come il danno esistenziale sia spesso chiamato in causa nelle fattispecie di *mobbing* e sia voce quasi fissa nei ricorsi presentati ai giudici del lavoro. Orbene, il danno esistenziale è un'offesa, un decremento dello stato di benessere dell'individuo, è l'ingiusta violazione dei suoi diritti fondamentali, senza che però ci sia una menomazione dell'integrità psico-fisica, poiché questa è la definizione distintiva del danno biologico. Sembra pertanto assurdo rite-

nere il *mobbing* come una situazione che non crei una negativa alterazione dello stato di benessere del singolo, per utilizzare la ormai famosa espressione del Cendon vi è, nella migliore delle ipotesi, una modificazione d'*agenda* e, nella peggiore, un pregiudizio all'esistenza stessa.

Anche per questo motivo si ritiene debbano punirsi le condotte mobbizzanti indipendentemente dalle conseguenze, o dalla verifica o meno della lesione alla salute. Inoltre, poiché, quest'ultima è sì un bene fondamentale dell'individuo, ma non è il solo a venir sacrificato od offeso nelle condotte configuranti un, ancora, ipoteco reato di *mobbing*. Per di più il configurare il *mobbing* come reato di evento — come si legge in alcune proposte di legge o in alcuni documenti della dottrina — l'aver previsto, dunque, la realizzazione della lesione alla salute come evento configurante la concretizzazione del reato di *mobbing*, comporta l'applicazione di una pena sicuramente inferiore a quella prevista per il reato *ex art.* 582 e ss. del codice penale.

Appare giusto condividere la proposta di legge dell'on. D'Ippolito presentata il 22 novembre del 2006 al fine di introdurre un art. 610-*bis* del codice penale: «Violenza morale in ambito lavorativo». In essa viene fatta espressa previsione di un aggravamento della pena qualora dal fatto derivi una lesione o la morte stessa del soggetto, implicando in questo caso anche una diversa procedibilità: a querela della persona offesa (in base ad una libertà lasciata al *mobbed* di decidere o meno l'opportunità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria) nel caso di sole vessazioni e d'ufficio nel secondo caso. Questo il testo proposto per il nuovo art. 610-*bis*: «*Chiunque, nel luogo o nell'ambiente di lavoro, con condotte anche omissive protratte nel tempo, sottopone altri a pratiche vessatorie al fine di danneggiarlo è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione sino a sei mesi o con la multa sino ad euro 15.000. Se dal fatto deriva una malattia nel corpo o nella mente si procede d'ufficio e si applica la reclusione sino ad un anno. Se la malattia pone in pericolo la vita della persona offesa, o cagiona l'indebolimento permanente di una funzione organica o intellettuale, la reclusione è da quattro ad otto anni; è da sette a quindici anni se la malattia è certamente o probabilmente insanabile, ovvero produce la perdita di una funzione organica o intellettuale. Se dal fatto deriva la morte della persona offesa, si applica la reclusione da dodici a venti anni*».

Nella fattispecie summenzionata, il *mobbing* è considerato un reato proprio di coloro che rivestono un ruolo all'interno di un gruppo di lavoro e a danno di coloro che operano nel gruppo medesimo. Dal tenore della proposta si percepisce chiaramente l'estensione della tutela anche al di fuori del luogo e dell'orario lavorativo *stricto sensu*, anche a garanzia di tutte quelle situazioni in cui la dignità del lavoratore possa essere offesa, nonostante la mancata circostanza dell'attività lavorativa.

Inoltre, il reato è qualificato come reato abituale, non quindi istantaneo né, però, continuato. Dello stesso avviso sono anche alcune correnti dottrinarie: Perini(9), per esempio, avendo in una compiuta analisi individuato i caratteri variabili (identità soggetto attivo, direzione dell'offesa, forma della condotta offensiva, ricorrenza o meno di un danno) e i caratteri costanti del *mobbing* (carattere sistematico ed unitario della condotta offensiva, frequenza e ripetitività del comportamento aggressivo) ha sottolineato come proprio la «frequenza» e la «ripetitività», il che non vuol dire continuità, siano elementi indispensabili quali «...circostanza che, tradotta nel lessico penalistico, rinvia alla categoria del reato abituale, ossia ad un reato per il cui perfezionamento è richiesta la reiterazione di più condotte identiche o omogenee fra loro...».

Un altro elemento sembra così aggiungersi in questo timido tentativo di costituzione della fattispecie del reato di *mobbing*: non un reato continuato data l'impossibilità di avere, come si è visto, il cosiddetto «scopo specifico» e la pianificazione della serie di illeciti volti al raggiungimento del disegno criminoso. Come si è già spiegato, nel *mobbing* non solo non tutte le azioni sono illecite, ma l'agente si rappresenta e vuole delle azioni che però non sono pianificate prima della verifica, ovverosia le singole azioni vanno a sommarsi l'una con l'altra, creando il contenuto necessario che concretizza il reato di *mobbing*. Questo pone al riparo anche da tutte le eventuali obiezioni in ordine al fatto che non sempre il *mobbing* presuppone una strategia già compiuta e pianificata; anzi al di là delle situazioni in cui questo sia posto in essere per esigenze aziendali, spesso le condotte vessatorie sono l'esito di un qualcosa che sfugge ad un preciso «*animus laedendi*».

La scelta del reato abituale risolve anche un problema interpretativo in ordine alla necessità del perdurare dell'azione nel tempo

(9) *Loc. cit. sub 3.*

perché a differenza del reato permanente esso è «...caratterizzato dal perdurare nel tempo senza interruzione della situazione antigiusuridica prodotta dall'agente, nel reato abituale ci si trova di fronte alla reiterazione intervallata nel tempo della stessa condotta o di più condotte omogenee...» (10).

Non è un caso che il *mobbing* sia stato da alcuni autori ricondotto proprio a questo schema-tipo di reato, assimilandolo a quello che, normalmente, viene ad essere utilizzato come esempio di scuola per il reato abituale, ovverosia il reato di maltrattamenti in famiglia ex art. 572 c.p.

A livello dottrinario, ma anche legislativo, si procede a tentoni, ma la situazione non è chiara neanche in giurisprudenza, ovverosia sul fronte del cosiddetto diritto vivente che tante volte ha «modificato» il diritto vigente. Difatti, non esiste ancora un netto orientamento in ordine alla penalizzazione del *mobbing*.

Si registrano solo due sentenze significative: la prima del Tribunale di Taranto n. 2948 del 7 dicembre 2001 e l'altra della Corte di Cassazione penale, Sez. IV, n. 10090 del 12 marzo 2001.

In entrambi i casi i giudici si sono ovviamente pronunciati con gli strumenti legislativi a disposizione, ovverosia inquadrando il *mobbing* nel primo caso nella fattispecie ex artt. 610 e 612 c.p. (*violenza privata e minaccia*), nel secondo nel reato ex art. 572 c.p. (*maltrattamenti in famiglia*). Anche nei suddetti casi, si è però data rilevanza parziale al fenomeno poiché il *mobbing* sembra trasfondere in queste figure, integrando le diverse fattispecie nella «cornice» delle quali, in mancanza di una sua specifica norma, di volta in volta viene inquadrato, pur conservando sempre la sua identità.

I tempi sono maturi per realizzare anche in Italia ciò che è stato fatto in Svezia, culla delle teorizzazioni sul fenomeno, o anche in Francia e in altri paesi: ovverosia avere una legge sistematica, anche penale, che censuri questo comportamento. Un richiamo particolare è di rigore per la legislazione francese: la materia è regolamentata specificatamente dalla legge n. 73 del 17 gennaio 2002, che ha introdotto nel *Code du Travail* particolari disposizioni, secondo le quali «Nessun lavoratore dipendente deve subire condotte reiterate di molestia morale, che hanno per oggetto, o per effetto, un deterioramento delle condizioni di lavoro, suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua di-

(10) *Loc. cit. sub 1*, 197.

gnità, di alterare la sua salute psichica o fisica o di compromettere il suo avvenire professionale» (11).

Quel che più interessa, ai fini del nostro discorso, è però l'importante previsione del c.d. «*harcèlement moral*» che compare in questi termini nel *Code Pénal*: «il fatto di molestare altri attraverso atti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute psichica o fisica o di compromettere il suo avvenire professionale, è punito con un anno di reclusione e quindicimila euro di ammenda» (12).

In Italia una norma di tale tenore non c'è, forse perché non è neanche ben definito a livello legislativo cosa sia e cosa, invece, non sia *mobbing*.

Basti pensare che una specifica normativa di provenienza statale ancora non esiste. Alcuni tentativi sono stati fatti a livello regionale (Abruzzo, Lazio, Umbria, Friuli Venezia Giulia) (13).

Nel 2005 è stato presentato uno Schema di Testo unificato per i disegni di legge n. 122 in cui, all'articolo 1, si dà una «... *definizione elastica della fattispecie in questione, in modo tale da ricomprendere nell'ambito della stessa tutti i fenomeni di violenza e persecuzione psicologica riconducibili al mobbing, caratterizzati da un minimo comune denominatore, costituito da un elemento oggettivo — ossia la continuità e sistematicità di atti e comportamenti persecutori tenuti in ambito lavorativo — e da un elemento teleologico, consistente nella finalizzazione specifica di tali atti, volti appunto a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore...*» (14).

La mancanza di una norma penale che configuri e sanzioni le vessazioni nel mondo del lavoro è grave lacuna del nostro ordinamento, che non solo non risulta in linea con il *trend* evolutivo degli altri Paesi europei ma, soprattutto, disattende l'indirizzo dettato, per la difesa dei lavoratori, da numerosi articoli della Costituzione

(11) RAFFI A., *Il mobbing nell'Ordinamento Comunitario. Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, UTET, Torino, 29, 253, 2006.

(12) *Loc. cit. sub 10.*

(13) Abruzzo: Legge regionale n. 82 del 24 agosto 1992, Legge regionale n. 101 del 3 novembre 1999. Lazio: Legge regionale n. 16 dell'11 luglio 2002. Umbria: Legge regionale n. 18 del 28 febbraio 2005. Friuli-Venezia Giulia: Legge regionale n. 7 dell'8 aprile 2005.

(14) *Loc. cit. sub 10.*

europea. Infatti, all'art. III-209 si legge: «*L'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione. A tal fine, l'Unione e gli Stati membri agiscono tenendo conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia dell'Unione. Essi ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato interno, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dalla Costituzione e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri*». Negli articoli seguenti viene poi dettato un chiaro indirizzo per l'attuazione dei predetti principi.

Nel diritto comunitario esiste da tempo la direttiva 89/391, adottata dal Consiglio nel 1989, che impone al datore di lavoro l'obbligo di non permettere che i lavoratori soffrano a causa del lavoro e quindi anche del *mobbing*. Nel 2001 si è espresso con una risoluzione che esorta gli Stati membri ad adottare tutti gli strumenti necessari per fronteggiare il fenomeno e per porre in essere le opportune prevenzioni, attraverso una precipua formazione ed informazione sia del lavoratore che del datore di lavoro, nonché in caso di avvenuto *mobbing* attuare le strategie opportune per risolvere il problema del lavoratore ed evitare così le eventuali complicità e/o aggravamenti.

Nondimeno, in Italia, «... il *mobbing* è (ancora n.d.r.) un fantasma che si aggira per le aule giudiziarie...» (15).

L'art. 2087 c.c. (16) e lo stesso d.lgs. 626/1994 (e sue successive modificazioni) non sono sicuramente norme che sanzionano efficacemente il comportamento dell'autore delle vessazioni. In partico-

(15) *Loc. cit. sub 10.*

(16) Art. 2087 c.c.: «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».

lare l'art. 2087 c.c. è norma aperta, idonea quindi a tutelare il lavoratore a fronte dei comportamenti lesivi del datore di lavoro, ma in un impianto contrattuale: la sua violazione rappresenta infatti un inadempimento contrattuale che ha, come conseguenza o una *restitutio in integrum* o un risarcimento, ma non mira a sanzionare la condotta lesiva in sé e per sé considerata, indipendentemente dalle conseguenze.

La copiosa produzione giurisprudenziale tende a focalizzare l'attenzione sulle ripercussioni negative del *mobbing* sullo stato di benessere del singolo, in special modo sull'integrità psicofisica del lavoratore, e quindi sulla conseguenza, mentre sarebbe auspicabile colpire l'evento o, ancor meglio, la causa. In altre parole si deve porre la condotta al centro del problema per poterne comprendere le sue molteplici sfaccettature, al fine di arginare il fenomeno preventivamente e non solo porvi rimedio successivo. Finché l'attenzione sarà rivolta alla sola lesione del bene salute (e con questo non se ne vuole disconoscere l'importanza) allora il problema non verrà mai realmente affrontato o, almeno, non nella sua interezza.

A onor del vero, la mancanza di un preciso indirizzo preventivo e repressivo è imputabile all'assenza di una chiara definizione. Allo stato, infatti, non si può affermare che vi sia una definizione chiara e unica di *mobbing*. Il discorso non è capzioso, né attiene a giuochi linguistici: alcuni autori non si soffermano nemmeno più sul fenomeno identificandolo come forma di violenza ma tendono a utilizzare l'espressione «persecuzione», proprio perché termine appropriato ad indicare una sofferenza reiterata nel tempo subita dal lavoratore di cui il lavoratore stesso stenta a riconoscersi vittima. È una pressione psicologica così sottile che è spesso tale da portare lo stesso *mobbed* a non accorgersi di ciò che gli sta accadendo. È uno sconvolgimento interiore lento, ma non per questo non violento, che impedisce al lavoratore di controbattere o capire, tanto che talora egli arriva ad imputare a se stesso, e non ad una causa esterna, ciò che accade: soprattutto nelle cosiddette reazioni a cascata che nel suddetto fenomeno si verificano quali quelle che Ege definisce di *Doppio Mobbing*.

Il *mobbed* non riesce più a sovrintendere la propria vita e, purtroppo, non solo quella lavorativa.

Non di rado, infatti, nei casi posti al vaglio degli organi giudicanti un si osserva un disequilibrio, al limite della frattura, all'interno dello stesso nucleo familiare/sociale del *mobbed*; quest'ultimo,

quale vittima inconsapevole, focalizza tutta la sua attenzione su ciò che a stento riesce a comprendere, trascurando la famiglia, gli amici, quasi non avesse energie per potersene occupare. Di riflesso, i continui malumori o silenzi, gli atteggiamenti di chiusura o gli ossessivi racconti monopolizzanti i tempi e gli spazi delle relazioni interpersonali del *mobbed* portano, alla fine, coloro che gli sono accanto ad abbandonarlo. Quel terrore che alberga nel mobbizzato, quella frustrazione che gli pervade l'anima, quello svuotamento e, al tempo stesso, quel senso di oppressione, esito di questa moderna forma di «lesione di esistenze», genera reazioni a catena che, come in un vortice, arrivano ad inghiottire il mobbizzato fino, nelle ipotesi più estreme, a non veder altra soluzione se non la propria morte. A fronte di tali considerazioni, il bene sotteso non è poi di così trascurabile importanza: si tratta della vita stessa dell'individuo e non semplicemente solo di un inadempimento contrattuale da parte del datore di lavoro.

Ecco perché la necessità di delineare una fattispecie penale. D'altra parte, il diritto penale deve mostrarsi sensibile ai cambiamenti dovuti al cangiare mutevole dei costumi e alle evoluzioni della società, specie «...se il criterio di stretta necessità giustifica la sanzione punitiva soltanto nei casi in cui il ricorso ad essa appare indispensabile, detto criterio risulta invero tendenzialmente rispettato ove la tutela penalistica abbia ad oggetto beni essenziali ai fini di una ordinata convivenza umana...» (17).

Dunque, lo strumento civilistico non è più sufficiente.

La stessa sentenza della Corte di Cassazione intervenuta nel fine agosto del 2007 (18) non deve essere letta come una battuta di arresto nell'evoluzione giurisprudenziale a tutela del fenomeno e questo per due ordini di motivi: il primo poiché la questione di legit-

(17) *Loc. cit. sub 1.*

(18) Cass. pen., Sez. V, 29 agosto 2007, 33624: Un preside viene accusato da una docente di lesioni personali volontarie gravi in ragione dell'indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica, ricollegabili ad azioni mobbizzanti esercitate sulla sua persona da parte del dirigente scolastico stesso. Il G.U.P. ha però ritenuto insostenibile la tesi dell'accusa in merito all'individuazione della condotta a cui ricollegare l'insorgenza della malattia e in particolar modo per la mancanza di un accertamento certo, oltre ogni ragionevole dubbio, in ordine al nesso di causalità. Ha così poi emesso sentenza di non luogo a procedere. La Cassazione ha rigettato il ricorso, presentato dall'accusa e dalla mobbizzata costituitasi parte civile, confermando la decisione del G.U.P.

quella persecuzione morale perpetrata nel tempo a danno del lavoratore perde evidentemente d'intensità, snaturandosi l'intera realtà storica che invece dovrebbe trovare una compiuta tutela nella sua completezza. In ultimo, occorre muovere un'altra osservazione: prendendo a riferimento l'art. 572 c.p. quale fattispecie penale cui ricondurre gli atti vessatori, in virtù del cosiddetto «*rapporto di autorità*» (anche nella sua interpretazione estensiva così come pregevolmente ha fatto la Suprema Corte) si trascurano e non si contemplano però tutte le altre forme di *mobbing* che possono concretizzarsi, con la conseguente insostenibilità di una siffatta disparità. Basti pensare al cosiddetto *mobbing* orizzontale (ovverosia quello tra colleghi), o addirittura il *mobbing* dal basso verso l'alto (quello perpetrato dai sottoposti che si coalizzano contro il proprio dirigente): chiari esempi di come il rapporto di autorità/condizionamento sia mutevole. In queste due ultime ipotesi non potrebbe mai essere applicato l'art. 572 c.p., perché le relazioni intercorrenti tra i soggetti interessati non arriverebbero mai ad integrare l'elemento materiale della fattispecie dell'articolo suddetto, neanche nella sua interpretazione estensiva così come operata nel 2008 dalla Suprema Corte.

4. Conclusioni.

Da quanto sin qui argomentato appare chiara la necessità di una norma che tuteli a trecentosessanta gradi il lavoratore, superando la difficoltà di riuscire ogni volta a tentare di configurare o «confezionare» le condotte mobbizzanti in questa o quella fattispecie penale già esistente, «forzando» il sistema e non riuscendo comunque quasi mai a punire e, ancor di più, in funzione di una prevenzione generale a colpire un fenomeno dai risvolti spesso drammatici.

Il d.l. n. 11 del 23 febbraio 2009 (convertito in legge il 23 aprile 2009) ha introdotto la fattispecie penale dello *stalking* con la previsione di una specifica norma contenuta nell'art. 612-*bis* c.p. (20) a difesa di tutte quelle situazioni che prima di allora non trovavano

(20) Art. 612-*bis* c.p.: «Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque reiteratamente, con qualunque mezzo, minaccia o molesta taluno in modo tale da infliggergli un grave disagio psichico ovvero da determinare un giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque da

adeguata protezione. Ci si chiede perché non si analogamente provvedere anche per il *mobbing*.

Come si legge nella relazione illustrativa del decreto legge in materia di *stalking*, si è sottolineato come questo fenomeno sia «... in costante aumento ed in relazione al quale l'ordinamento non è in grado di assicurare un presidio cautelare e sanzionatorio efficace...» e come «...gli atti di violenza, in specie quelli di natura sessuale, spesso sono preceduti da atti persecutori che sfuggono ad ogni sanzione e che, con la presente proposta, potranno essere finalmente perseguiti...».

Una conquista di grande civiltà, raggiunta dal legislatore a favore di soggetti indifesi, non solo per la loro natura, ma poiché in realtà deficitarii degli adeguati strumenti di tutela.

A questo punto, non può non riconoscersi la stessa condizione di debolezza, di fragilità, di precarietà nel lavoratore a fronte di atti vessatori, persecuzioni a cui difficilmente, pur volendo, può sottrarsi, anche perché ciò significherebbe, nella migliore delle ipotesi, perdere il lavoro. Una giusta tutela si realizzerà solo quando si adeguerà, come è stato fatto in passato, il diritto penale alle nuove esigenze della collettività e in questa delicata materia si giungerà a «sciogliere» le mani a quei giudici che, pur stigmatizzando la particolare offensività del *mobbing*, non hanno potuto sanzionare in modo adeguato il comportamento del *mobber*, stante l'assenza di una specifica fattispecie di reato.

RIASSUNTO

Il fenomeno delle vessazioni nel mondo del lavoro, sia per l'incidenza sia per la sua vastità, ha oramai assunto delle proporzioni che hanno inevitabilmente mobilitato l'attenzione di tutti gli operatori del sistema; chiamati ciascuno, secondo le proprie specifiche competenze, non solo ad inquadrarlo per darne una compiuta definizione — in virtù di uno studio volto a rintracciarne i giusti profili e gli aspetti caratterizzanti — ma altresì e soprattutto per fornire gli strumenti idonei per arginarlo e per «riparare» a quei devastanti danni che il suo verificarsi, inevitabilmente, produce. Gli Autori quindi, dopo aver considerato le possibili difficoltà e le ripercussioni politico-criminali per la creazione di una nuova fattispecie di reato, ipotizzano una tutela penale delle vittime di *mobbing* al fine di colmare quel *vacuum*

pregiudicare in maniera rilevante il suo modo di vivere, è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a quattro anni».

legislativo non più tollerabile in ordine ad una prevenzione sia generale che speciale del fenomeno.

SUMMARY

The case and aspects of persecutions in the workplace, not only for the large number of cases, but also for the vastity of different type of cases, have produced an incredible number of patients, to highlight the attention of all the Operators related to specific different categories; Each operator has been involved for his unique and specific competence, not only to study the new «effect» but also in giving a complete and proof definition, based on single study focused to classify the right profiles and specific characteristics.

Moreover the study want to define the tools necessary to prevent and tries to «repair» the negative effects produced from the big inning of his presence.

The Authors, after a deep evaluation of the difficult ties or the side effects of the political-crime for the definition of a new type of crime, assuming for the mobbing victims a criminal protection, with the final goal to cover the lack of laws, actually no more acceptable, related to prevent not only in general terms, but also with a specific action to this new type of the phenomenon.