

# ***Dispetti e umiliazioni continue fra colleghi e reati di stalking e mobbing orizzontale***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n.18717 del 2 maggio 2018, ha definito che scatta il reato di mobbing orizzontale nel caso in cui le offese, i dispetti e umiliazioni non vengono posti in essere dal datore, ma dal collega di lavoro. Si parla quindi in tali ipotesi di mobbing orizzontale laddove il dipendente "di pari grado" decide di prendere di mira un altro collega umiliandolo, deridendolo isolandolo. E se, come nel caso esaminato, il collega ha anche un handicap viene contestata anche l'aggravante.*

.....

Con la pronuncia in oggetto, la Suprema Corte ha affrontato la questione del mobbing orizzontale, che si verifica quando uno o più colleghi offendono, umiliano, minacciano o vessano in altri modi illegittimi o illegali il lavoratore.

## ***Il fatto***

Il caso nasce dalla sentenza con cui la corte di appello (in sede di rinvio dalla Corte di Cassazione) riformava parzialmente la pronuncia del tribunale di primo grado, confermando la responsabilità di un lavoratore e la sua condanna per il delitto di cui all'art. 612 bis cod. pen. (Stalking, ndr.), per le umiliazioni che egli aveva posto in essere nei confronti di un collega, colpito da ictus che gli aveva provocato un'invalidità del 50%, motivo per il quale era stato assunto nell'azienda (una società di autopurgo) nelle quote riservate ai disabili.

Nello specifico, era vasta la gamma di "scherzi" che il ricorrente metteva in atto nei confronti del lavoratore più debole mentre svolgeva la sua attività alle dipendenze della ditta in cui lavorava anche l'imputato: dall'appendere in bacheca la foto in cui era sporco dopo essere caduto mentre era intento alla manutenzione dell'impianto fognario comunale, agli schizzi di acqua fredda sotto la doccia, fino al finto "furto" della bicicletta nascosta quando l'uomo ne aveva bisogno per andare ad una visita medica. Questi comportamenti erano tesi a ridicolizzarlo proprio per la sua menomazione.

Il lavoratore che aveva posto in essere tali atti di bullismo presentava ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando il mancato accertamento da parte della corte del merito dell'elemento soggettivo del reato e del nesso di causalità. Ad avviso del lavoratore, i giudici dell'appello avevano presunto che il dolo fosse riferibile a tutte le condotte contestate, riferire ad un più articolato disegno persecutorio, ma senza motivare sulla distanza temporale dei fatti collocabili in un periodo di due anni e quattro mesi.

In realtà contestava il ricorrente che si trattava di condotte occasionali tra loro differenti e non sorrette in alcun modo da un disegno unitario.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

In premessa, occorre sottolineare che la Suprema corte, in una prima pronuncia sul caso, aveva annullato la condanna per stalking emessa dai giudici del merito, considerando la sentenza non abbastanza esauriente per quanto riguardava la configurabilità del reato previsto dall'articolo 612-bis del Codice penale. La pronuncia emessa nel riesame e oggetto del ricorso veniva considerata invece convincente dai Giudici di legittimità: secondo gli Ermellini, infatti, la corte di merito aveva motivato correttamente e in maniera efficace e analitica il suo provvedimento in ordine alla sussistenza del reato.

Per i Giudici, i comportamenti messi in atto dal ricorrente non si potevano considerare "scherzi" sporadici, ma vessazioni e umiliazioni sistematiche che si erano protratte per tutto il tempo in cui l'uomo aveva condiviso con il suo persecutore lo stesso posto. Tale situazione, precisava la Cassazione, sarebbe stata di grande stress per chiunque e non solo per chi si trovava in una condizione di "fragilità" come la vittima, perché volti a ridicolizzarla, ad infastidirla, a prospettare l'immagine in un momento di difficoltà e d'imbarazzo, a suscitare in lei sentimenti di vergogna e a esporla alla derisione collettiva nell'ambito della comunità dei soggetti frequentatori la sede dell'impresa datrice di lavoro.

In altri termini, tali condotte non rappresentavano scherzi occasionali e avevano ingenerato un forte disagio nella vittima e un grave stato ansioso, che lo aveva portato ad assentarsi per un lungo periodo dal lavoro, motivo poi del suo successivo licenziamento, prima di aver maturato la pensione.

Per la Corte tutto questo era sufficiente per ritenere individuato e giustificato il ravvisato vincolo causale tra comportamenti persecutori e l'imposta modifica delle abitudini di vita della vittima. Pertanto, correttamente la corte d'appello aveva ravvisato l'elemento materiale del delitto in contestazione e la circostanza aggravante di cui al comma 3 dell'art. 612-bis del codice penale.

In pratica, per i Giudici gli elementi dello stalking c'erano tutti: dal danno, al cambio di abitudini, all'ansia. Né si poteva pensare che la parte lesa avesse un accanimento accusatorio nei confronti dello stalker, in quanto la Corte aveva apprezzato la sua pacatezza, la semplicità e lo scrupolo nel non attribuire al collega condotte delle quali non era certo.

Per tutto quanto espresso, il ricorso veniva respinto.

## ***In definitiva***

La Cassazione, con la sentenza in commento, ha affrontato il caso in cui le offese, i dispetti o le umiliazioni non sono posti in essere dal datore di lavoro, ma da un collega: tale comportamento viene definito mobbing orizzontale. In particolare la pronuncia recita che un conto sono gli scherzi sporadici, un'altra le vessazioni e le umiliazioni sistematiche, volte a ridicolizzare un collega, a metterlo alla berlina e isolarlo, perché in questo modo si crea una situazione di forte stress emotivo per la vittima, con le conseguenze del caso.

Ricordiamo che si parla di "mobbing" ogni volta che nel luogo di lavoro si verificano situazioni relazionali o organizzative non corrette. Il mobbing consiste in comportamenti, gesti, parole anche scritte che arrecano offesa all'integrità psico-fisica della persona, compromettendo il clima lavorativo in cui si trova a lavorare. Essi devono essere posti in essere in modo costante e continuativo.

Tale clima, come detto, può essere provocato non solo dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico, ma anche dai colleghi "pari grado". Ed è in questi casi che è certamente più difficile denunciare i comportamenti all'azienda, con la paura magari di definire un'incompatibilità ambientale e vedersi trasferiti.

Più in generale, è possibile riprendere gli spunti delle motivazioni alla base della sentenza per ricordare che già la Corte di Cassazione ha ricordato che esistono vari modi per difendersi dai comportamenti vessatori e quindi per agire nel rispetto della legalità: possono essere riferite al datore di lavoro le offese o addirittura le minacce subite, a fronte delle quali l'azienda può, in quanto responsabile della salute psico-fisica di tutti i dipendenti, adottare misure punitive fino ad arrivare addirittura al licenziamento del dipendente colpevole. Il comportamento vessatorio perpetrato nei confronti del collega, può sfociare nel citato reato di mobbing orizzontale, qualora le offese ed i comportamenti siano continuativi...ma anche nel caso in cui la continuità non sia un elemento preponderante e le mortificazioni siano pesanti, si può parlare eventualmente di straining. Tutte situazioni, fra l'altro, per le quali scatta un'azione di risarcimento del danno. Se poi la vittima si ritrova in una costante situazione di ansia e paura, da che si crea in aggiunta un danno per la sua salute, allora può scattare, come nella fattispecie, anche una denuncia penale per stalking.

Qualora, invece, il lavoratore sia vittima sporadicamente di frasi offensive da parte di un collega, potrebbe essere intentata contro quest'ultimo una causa civile per ingiuria, che pur essendo stata depenalizzata, può dar luogo a risarcimento del danno. Se poi le offese vengono proferite in assenza della vittima, ma di fronte a due o più persone, sussistono allora gli estremi della diffamazione che, a differenza dell'ingiuria, è rimasta reato e come tale oggetto di querela.