

Mobbing se il direttore preferisce i colleghi più giovani e inesperti

La Corte di Cassazione, sezione penale, con la sentenza n. 40320 del 7 ottobre 2015, si è espressa condannando la condotta di un direttore d'ospedale verso un suo medico riconoscendolo responsabile dei delitti di abuso d'ufficio e mobbing.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte è tornata ad esprimersi in un caso di mobbing, definendo che la condizione di soggezione psicologica, necessaria insieme alla posizione di supremazia e alla pluralità di atteggiamenti persecutori e discriminatori, può aversi anche tra soggetti altamente qualificati.

Il fatto

Il caso traeva la propria origine dalle continue condotte discriminatorie perpetrate sistematicamente da un direttore dell'unità di cardiocirurgia nei confronti di un medico chirurgo. Quest'ultimo denunciava il superiore, colpevole, a suo dire, di una serie di condotte volte ad isolarlo e umiliarlo professionalmente, esautorandolo sempre più dalle proprie attività ed escludendolo dalla funzione di primo chirurgo a vantaggio di colleghi meno anziani.

Il giudice dell'udienza preliminare dichiarava il non luogo a procedere nei confronti del direttore per insussistenza dei fatti di abuso di ufficio e maltrattamenti nei confronti di familiari e conviventi, a lui ascritti.

Il medico proponeva quindi ricorso, lamentando erronea applicazione dell'art. 572 c.p., allorché la sentenza impugnata escludeva la parafamiliarità del rapporto in ragione dell'insussistenza di relazione caratterizzata da supremazia-soggezione psicologica, necessaria per l'integrazione della fattispecie tipica, laddove, come nel caso di specie, tale relazione riguardava professionisti di elevata qualificazione operanti in un'organizzazione di ampia dimensione, quale un ospedale. In realtà, secondo il ricorrente, da un lato, il rapporto tra primario e suoi "aiuti" era connotato proprio dal rapporto di supremazia-soggezione escluso dal giudice di merito, posto che dal primario dipendeva la formazione e lo sviluppo professionale dei suoi sottoposti.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La decisione

La Corte di cassazione accoglieva il ricorso.

I Giudici Supremi, dopo aver tracciato la lista dei comportamenti scorretti perpetrati dal direttore nei confronti del medico chirurgo, si soffermava sulla presenza o meno del reato di mobbing, partendo quindi dall'accertamento della fattispecie criminosa di cui all'art 572 c.p.

La Corte premetteva che “la fattispecie di maltrattamenti in famiglia, tradizionalmente concepita in un contesto familiare, è stata nel tempo estesa – ed in tale senso è l'attuale disposto normativo dell'art. 572 codice penale – anche a rapporti di tipo diverso, di educazione ed istruzione, cura, vigilanza e custodia nonché a rapporti professionali e di prestazione d'opera. Proprio avendo riguardo a tale ultima categoria di rapporti, questa Suprema Corte ha riconosciuto la possibilità di sussumere nella fattispecie dei maltrattamenti commessi da soggetto investito di autorità in contesto lavorativo la condotta di c.d. *mobbing* posta in essere dal datore di lavoro in danno del lavoratore, quale fenomeno connotato da una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti reiterati nel tempo convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, aventi dunque carattere persecutorio e discriminatorio.”.... “Ai fini (quindi) della configurabilità del delitto di maltrattamenti in famiglia nell'ambito di un rapporto professionale o di lavoro, è pertanto necessario che il soggetto attivo si trovi in una posizione di supremazia, connotata dall'esercizio di un potere direttivo o disciplinare tale da rendere ipotizzabile una condizione di soggezione, anche solo psicologica, del soggetto passivo, che appaia riconducibile ad un rapporto di natura para-familiare”.

I Giudici, pertanto, definendo che la condotta illecita si realizza attraverso azioni prevaricatorie sistematiche tali da rendere abitualmente dolorose e mortificanti le relazioni fra soggetto attivo e soggetto passivo, ritenevano che, nel caso concreto, sussisteva questa condizione di superiorità e sopruso proprio perché erano presenti tutti gli elementi della subordinazione del medico nei confronti del direttore, che era quindi asservito alla volontà arbitraria e arrogante del direttore, che abitualmente lo mortificava e lo disprezzava.

In conclusione , era proprio l'intento vessatorio e persecutorio, presente in tutti i comportamenti del direttore che costituiva la conferma della riconducibilità della sua condotta al reato di mobbing, in quanto , riassumeva la Corte ,tra i delitti che i comportamenti mobbizzanti (molestia, ingiuria, estromissione del lavoratore dalla

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

struttura organizzativa) si prestano ad integrare rientra sicuramente il reato dei maltrattamenti.

Il ragionamento dei giudici della Corte di Cassazione proseguiva poi soffermandosi sul reato di abuso d'ufficio disciplinato dall'art. 323 cod. pen.

La Corte di Cassazione, ignorando l'orientamento giurisprudenziale di legittimità che nega la sussistenza del reato di abuso d'ufficio nel caso di violazione dell'art 97 Cost., riteneva invece che (la violazione di) tale articolo poteva integrare il reato di cui all'art 323 c.p. qualora la violazione del principio di imparzialità si estrinsechi in una condotta da parte dell'incaricato di pubblico servizio imperniata ad assecondare i favoritismi, in spregio delle regole che tendono a preferire il merito e l'imparzialità.

Da tutto quanto sopra ne discendeva l'accoglimento del ricorso e la condanna per abuso di ufficio e mobbing.

In definitiva

La sentenza proposta ci offre un altro esempio per poter elaborare più precisamente i confini del reato di mobbing.

Nello specifico scatta il mobbing a carico del direttore di un'azienda o di una pubblica amministrazione che esautorati dalle proprie funzioni il lavoratore più anziano ed esperto, per preferire invece i suoi colleghi meno preparati e più giovani.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)