

QUANDO LO STRAINING DIVENTA REATO

di Clarenza BINETTI

Pur essendo lo straining astrattamente riconducibile alla nozione di "mobbing", sia pure in una sua forma di manifestazione attenuata, le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo.

Corte di Cassazione, VI Sezione penale
Sentenza 28 marzo - 3 luglio 2013 n. 28603
(Pres. Dott. G. De Roberto; Rel. Dott. G. De Amicis)

[Omissis]

Svolgimento del processo

1. Con sentenza del 2 ottobre 2012 la Corte d'appello di Milano ha dichiarato inammissibile per rinuncia l'appello del P.M. avverso la sentenza pronunciata dal G.U.P. del Tribunale di Milano in data 30 settembre 2011 nei confronti di S.L. e P.M., confermandola nel resto e condannando l'appellante parte civile - C.S. - al pagamento delle spese processuali del grado.
2. Con sentenza del 30 settembre 2011 il Tribunale di Milano aveva assolto S.L. e P.M., nelle rispettive qualità di direttore dell'area territoriale Lombardia della B.N.L., e di direttore dell'unità di controllo dei rischi di area del predetto istituto, dal reato di cui *all'art. 110 c.p., art. 572 c.p., comma 2*, con la formula perchè il fatto non sussiste, in relazione ad atti di maltrattamento sul lavoro, e segnatamente di "straining", posti in essere nei confronti di C.S., funzionario amministrativo della filiale di (...) - Centro della B.N.L., nel

periodo intercorrente fra il mese di gennaio 2005 ed il mese di luglio 2008, dai quali era derivata, secondo l'accusa, la grave lesione consistita nella causazione di un'incapacità di attendere alle proprie ordinarie occupazioni per un periodo di tempo superiore a quaranta giorni.

La sentenza di primo grado aveva escluso che i fatti oggetto dell'imputazione potessero integrare la fattispecie incriminatrice del delitto di maltrattamenti, pervenendo alla decisione assolutoria sulla base di una ricostruzione ermeneutica degli elementi costitutivi del "tipo" di reato poi fatta propria anche dal Giudice di secondo grado, che ha posto in evidenza come l'ambito lavorativo risultasse comunque incompatibile con la nozione di "famiglia" o di ambiente "parafamiliare" cui fa riferimento la contestata norma incriminatrice.

3. Avverso la su indicata sentenza della Corte d'appello di Milano ha proposto ricorso per cassazione il difensore della parte civile, deducendo due motivi di doglianza il cui contenuto viene qui di seguito sinteticamente riassunto.

3.1. Inosservanza ed erronea applicazione della legge penale e difetto di motivazione ex art. 606, lett. b) e lett. e), c.p.p., in relazione all'art. 572 c.p., dovendosi ritenere irragionevole l'esclusione a priori dell'applicabilità della su indicata norma incriminatrice agli ambienti lavorativi di grosse dimensioni, come quello in cui lavora il ricorrente: il criterio dimensionale dell'azienda, infatti, non avrebbe nulla a che vedere con la natura del bene giuridico protetto dalla norma, rilevando ai fini della punibilità solo il valutare se le condotte prevaricatrici tenute dal superiore gerarchico del lavoratore, con il quale questi aveva un rapporto personale e diretto, abbiano o meno influito sulla sua personalità e sulla sua integrità psico-fisica.

Ai fini della configurabilità del reato contestato, peraltro, diversamente da quanto affermato in sentenza, non si richiede che l'imputato abbia realizzato la pluralità di condotte in un'unica ed ininterrotta sequenza temporale, ben potendo le stesse essere intervalate da periodi di forzata inattività del lavoratore - durante i quali, pertanto, il soggetto attivo non ha avuto modo di proseguire la propria condotta vessatoria - e tuttavia causalmente riconducibili proprio a quella condotta, contribuendo a rendere insostenibile la condizione lavorativa ed esistenziale della vittima.

È altresì pacifico che gli imputati, pur non essendo formalmente datori di lavoro del ricorrente, erano i suoi superiori gerarchici ed avevano con lui un rapporto diretto e costante di interazione personale, decidendo le sue mansioni quotidiane ed i suoi spostamenti di ruolo: essi, pertanto, esercitavano in concreto un potere di gestione e di controllo della sua intera attività lavorativa, esprimendo nei suoi confronti quell' "autorità" richiesta dalla norma per la configurazione del reato.

Ne discenderebbe, in tal senso, l'irrelevanza dell'affermazione circa l'inesistenza di un potere disciplinare dei prevenuti nei confronti del C..

3.2. Mancanza e manifesta illogicità della motivazione, ex art. 606 c.p.p., lett. e), in ordine al proscioglimento degli imputati dal reato di lesioni personali, contestato nel capo d'imputazione a titolo di aggravante del reato di maltrattamenti, in quanto la Corte d'appello, una volta venuto meno l'assorbimento delle lesioni gravi nell'aggravante del reato di cui all'art. 572 c.p., avrebbe dovuto valutare le conseguenze dell'accertamento in fatto dell'esistenza delle lesioni cagionate dagli imputati alla ricorrente parte civile, lesioni che riacquisterebbero un rilievo autonomo, una volta esclusa la configurabilità della fattispecie assorbente.

4. Con memoria depositata in data 11 marzo 2013, i difensori di fiducia di S.L. hanno illustrato un'articolata serie di argomentazioni a sostegno della necessità della presenza di una matrice essenzialmente "familiare" dell'ipotizzata fattispecie di reato, contestando, altresì, nel merito le deduzioni della parte civile e chiedendo il rigetto del ricorso dalla stessa presentato.

5. Con memoria depositata nell'interesse di P.M. in data 22 marzo 2013, il difensore di fiducia ha svolto una serie di considerazioni critiche in ordine ad entrambi i motivi di ricorso dedotti dalla parte civile, chiedendo che ne venga dichiarata l'inammissibilità, o comunque la manifesta infondatezza, traducendosi le relative doglianze in un indebito tentativo di rivisitazione del fatto, la cui ricostruzione, come è noto, è intangibile in sede di legittimità.
6. Con memoria presentata nell'interesse della parte civile in data 14 marzo 2013, la difesa ha svolto ulteriori argomenti a sostegno dei motivi posti a fondamento del proprio ricorso, insistendo per il suo accoglimento.

Motivi della decisione

7. Il ricorso è parzialmente fondato e va pertanto accolto nei limiti e per gli effetti di seguito esposti e precisati.
8. Infondato deve ritenersi il primo motivo di doglianza, ove si consideri il lineare percorso motivazionale seguito dalla sentenza impugnata, che, nel confermare le valutazioni al riguardo già esaustivamente espresse dal Giudice di prime cure, ha fatto buon governo della legge penale, avvalendosi di un apparato argomentativo strettamente ancorato a precise emergenze processuali, ed offrendo un'adeguata e logica giustificazione delle ragioni individuate a sostegno della conclusione cui la stessa è, sotto tale profilo, pervenuta.

In particolare, i Giudici di merito hanno evidenziato, all'esito di un'analisi critica ed approfondita delle risultanze probatorie, il dato dell'oggettiva incompatibilità, con la nozione, pur semanticamente dilatata, di "famiglia" o di "ambiente parafamiliare", dell'ambito lavorativo in cui sono maturate le azioni ostili poste in essere nei confronti del C. (azioni, peraltro, numericamente limitate e temporalmente distanziate, poste in essere in assenza di un potere disciplinare nei suoi confronti effettivamente esercitabile da parte degli imputati, ma comunque tali da realizzare in suo danno, come rilevato nella sentenza del Giudice di prime cure, un ingiustificato demansionamento, oltre che un "disturbo dell'adattamento", seppur di grado lieve, insorto dal 2005 come diretta conseguenza della situazione lavorativa penalizzante in cui egli si è trovato ad operare).

Dalla motivazione della sentenza di primo grado emergono, infatti, taluni comportamenti discriminatori subiti dal C., e segnatamente: la sottrazione di responsabilità in favore di altra dipendente, ingiustificatamente favorita dai suoi dirigenti durante il servizio espletato presso l'unità "Customer Care" della Lombardia; le ingiuste ed aspre critiche alla sua professionalità;

la convocazione di un incontro intersindacale finalizzato a criticare il suo comportamento proprio nel periodo in cui si era messo ferie per riprendersi dalle dure critiche ricevute dai suoi superiori; la sua estromissione dal servizio "Customer Care" nell'agosto del 2005;

il successivo inserimento in mansioni dequalificanti, con allocazione in un vero e proprio "sgabuzzino", spoglio e sporco, e l'assegnazione a mansioni meramente esecutive e ripetitive, prima come componente di staff del direttore S., poi alle dipendenze del P., come addetto all'unità di controllo rischi, ecc..

Si tratta di comportamenti complessivamente ritenuti idonei a dequalificarne la professionalità, comportandone il passaggio da mansioni contrassegnate da una marcata autonomia decisionale a ruoli caratterizzati, per contro, da "bassa e/o nessuna autonomia", e dunque tali da marginalizzarne, in definitiva, l'attività lavorativa, con un reale svuotamento delle mansioni da lui espletate.

Sotto altro, ma connesso profilo, i Giudici di merito hanno sottolineato come l'ambito lavorativo fosse generalmente connotato dall'instaurazione di un rapporto distaccato e formale, le cui modalità di esecuzione comunque consentivano al dipendente di avvalersi

di un complesso di garanzie idonee a reagire alle ingiuste offese subite, e che, per le dimensioni stesse della multinazionale B.N.L. ed in ragione della sua complessa articolazione strutturale, non potevano propriamente ricollegarsi al contenuto della nozione cui fa riferimento la contestata fattispecie incriminatrice.

- 8.1. Pur essendo tale situazione di fatto astrattamente riconducibile alla nozione di "mobbing", sia pure in una sua forma di manifestazione attenuata, dai Giudici di merito denominata nel caso di specie come "straining", occorre tuttavia rilevare che, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Suprema Corte, le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo (Sez. 6, n. 26594 del 06/02/2009, dep. 26/06/2009, Rv. 244457; Sez. 6, n. 685 del 22/09/2010, dep. 13/01/2011, Rv. 249186; Sez. 6, n. 43100 del 10/10/2011, dep. 22/11/2011, Rv. 251368; Sez. 6, n. 16094 del 11/04/2012, dep. 27/04/2012, Rv. 252609).

La modulazione di tale rapporto, dunque, avuto riguardo alla ratio della fattispecie incriminatrice di cui *all'art. 572 c.p.*, deve comunque essere caratterizzata dal tratto della "familiarità", poichè è soltanto nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare che può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della sua funzione attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, in via esemplificativa, 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 di tale figura criminosa tra i delitti contro l'assistenza familiare si pone in linea, del resto, con il 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 prospettiva ermeneutica vanno letti ed interpretati soltanto quei rapporti interpersonali che si caratterizzano, al di là delle formali apparenze, per una natura para-familiare.

Siffatta connotazione, tuttavia, deve escludersi nel caso in esame, considerato che la posizione lavorativa del ricorrente, come si è poc'anzi accennato, era inquadrata all'interno di una realtà aziendale complessa (la B.N.L.), la cui articolata organizzazione - attraverso la previsione di "quadri intermedi" - non implicava certo l'instaurarsi di quella stretta ed intensa relazione diretta tra il datore di lavoro ed il dipendente, che appare in grado di determinarne una comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare. Ne discende, inevitabilmente, il manifestarsi di una realtà connotata da una marginalizzazione dell'intensità dei rapporti intersoggettivi, nel senso che non ne viene esaltato quell'aspetto personalistico strettamente connesso alla dinamica relazionale "supremazia-soggezione", individuabile fra soggetti che si trovano ad operare su piani diversi.

Conseguentemente, sulla base di quanto concordemente evidenziato, con congrue ed esaustive argomentazioni, dai Giudici di merito, non è in alcun modo apprezzabile, all'interno di tale vicenda storico-fattuale, la riduzione del soggetto più debole in una condizione esistenziale dolorosa ed intollerabile a causa della sopraffazione sistematica di cui egli sarebbe rimasto vittima all'interno di un rapporto quanto meno assimilabile a quello di natura familiare. Se, da un lato, è vero che *l'art. 572 c.p.* ha "allargato" l'ambito delle condotte che possono configurare il delitto di maltrattamenti anche oltre quello

strettamente endo-familiare, è pur vero, dall'altro, che la fattispecie incriminatrice è inserita nel titolo dei delitti in materia familiare ed espressamente indica nella rubrica la limitazione alla famiglia ed ai fanciulli, sicchè non può ritenersi idoneo a configurarla il mero contesto di un generico rapporto di subordinazione/sovraordinazione. Da qui la ragione dell'indicazione del requisito della parafamiliarietà del rapporto di sovraordinazione, che si caratterizza per la sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, non ultimo per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi ha ed esercita su di lui l'autorità con modalità, tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità. Se così non fosse, come peraltro si è già avuto modo di osservare in questa Sede, ogni relazione lavorativa caratterizzata da ridotte dimensioni e dal diretto impegno del datore di lavoro dovrebbe, per ciò solo, configurare una sorta di comunità (para)familiare, idonea ad imporre la qualificazione in termini di violazione dell'art. 572 c.p., di condotte che, pur di eguale contenuto ma poste in essere in un contesto più ampio, avrebbero solo rilevanza in ambito civile (il ed "mobbing" in una realtà lavorativa, cui fa riferimento, tra le altre, la su citata sentenza della Sez. 6, n. 685/2011), con evidente profilo di irragionevolezza del sistema (Sez. 6, n. 12517 del 28/03/2012, dep. 03/04/2012, Rv. 252607).

Nè, infine, potrebbero trarsi, al riguardo, argomenti in senso contrario dall'analisi della recente interpolazione del testo normativo attraverso la modifica introdotta dalla novella legislativa n. 172 del 1 ottobre 2012, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale, fatta a Lanzarote il 25 ottobre 2007, nonché norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

L'art. 4, comma 1, lett. d), della legge sopra citata ha sostituito l'art. 572 c.p., novellandone la rubrica, ora denominata "Maltrattamenti contro familiari e conviventi", ed aggiungendo i conviventi nel novero dei soggetti passivi del reato, ma la natura (abituale) e la struttura del reato di maltrattamenti (prima "in famiglia o verso fanciulli", ora "contro familiari e conviventi") sono rimaste sostanzialmente immutate. Le novità, infatti, riguardano essenzialmente la previsione di un complessivo inasprimento del trattamento sanzionatorio e l'estensione della tutela nei confronti di persone "comunque conviventi", in una prospettiva orientata, per un verso, a valorizzare l'incidenza della relazione intersoggettiva nell'ambito di operatività della fattispecie, e, per altro verso, ad allargare anche ad un rapporto di mera "convivenza" - non necessariamente qualificato dalla particolare natura del legame che ha portato alla sua instaurazione - la rilevanza del rapporto "familiare", ferme restando le altre relazioni di tipo non propriamente familiare, la cui elencazione è rimasta immutata.

9. Meritevole di accoglimento, per contro, deve ritenersi il secondo motivo di doglianza dai ricorrente prospettato, ove si consideri che il fatto della causazione di lesioni consistite in "disturbo dell'adattamento, reazione depressiva prolungata da problemi sul lavoro", comportante un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a giorni quaranta (condizione psichica riscontrata il 6 ottobre 2005 e perdurante al 14 dicembre 2009), costituiva oggetto di una chiara ed espressa contestazione all'interno del tema d'accusa, sì da imporne un complessivo apprezzamento da parte della Corte distrettuale. L'impugnata pronuncia, dunque, pur avendo escluso la sussistenza del reato di maltrattamenti, non poteva certo pretermettere la valutazione della rilevanza di condotte - emergenti, peraltro, dalla stessa ricostruzione del compendio storico-fattuale - idonee a configurare altre fattispecie di rilievo penale, pur meno gravi, che come tali dovevano comunque essere prese in considerazione nell'ambito della cognizione di merito (arg. ex Sez. 6, n. 28481 del 17/04/2012, dep. 16/07/2012, Rv. 253695).

La contestazione, sia pure a titolo di circostanza aggravante *ex art. 572, comma 2, cod. pen.*, di un nucleo della condotta autonomamente isolabile nei suoi contorni storico-fattuali, non ne determina certo la giuridica irrilevanza, una volta che sia stata esclusa la configurabilità del delitto di maltrattamenti.

Al riguardo, invero, sulla base di una costante linea interpretativa tracciata da questa Suprema Corte, deve rilevarsi come, nella materialità del delitto di cui *all'art. 572 c.p.* rientrano non soltanto percosse, minacce, ingiurie, privazioni imposte alla vittima, ma anche atti di scherno, disprezzo, umiliazione ed asservimento idonei a cagionare durevoli sofferenze fisiche e morali alla vittima. Ne consegue che è riservato alla valutazione del giudice di merito accertare se singoli episodi vessatori rimangano assorbiti nel reato di maltrattamenti (ad esempio, lesioni non volute), oppure integrino ipotesi criminose autonomamente volute dall'agente e, pertanto, concorrenti con il delitto di cui *all'art. 572 c.p.* (Sez. 6, n. 16661 del 29/05/1990, dep. 19/12/1990, Rv. 186109).

Entro tale prospettiva, infatti, si è più volte affermato che il delitto di lesioni personali volontarie non può ritenersi assorbito in quello di maltrattamenti in famiglia, trattandosi di illeciti che concorrono materialmente tra loro per la diversa obiettività giuridica (Sez. 6, n. 12936 del 07/05/1986, dep. 19/11/1986, Rv. 174326),

si da configurare un reato autonomo in concorso materiale con quello di maltrattamenti (Sez. 1, n. 757 del 09/05/1969, dep. 13/10/1969, Rv. 112914; da ultimo, v. Sez. 6, n. 28367 del 11/05/2004, dep. 23/06/2004, Rv. 229591; Sez. 6, n. 13898 del 28/03/2012, dep. 12/04/2012, Rv. 252585; v., inoltre, Sez. 1, n. 7043 del 09/11/2005, dep. 24/02/2006, Rv. 234047).

10. Conclusivamente ne discende, per quel che attiene al reato di lesioni personali, l'annullamento della sentenza impugnata ai soli effetti civili, con il rinvio al giudice civile *ex art. 622 c.p.p.*, seconda parte, quale statuizione oggettivamente limitata alle ipotesi in cui la sentenza di proscioglimento dell'imputato venga caducata esclusivamente in accoglimento del ricorso della parte civile, mancando o venendo "In toto" respinti altri ricorsi rilevanti agli effetti penali. Un epilogo decisorio, quello or ora indicato, ricavabile, oltre che dalla lettera della norma, dalla sua stessa "ratio", che è quella di evitare ulteriori interventi del giudice penale quando non vi sia più nulla da accertare agli effetti penali (Sez. 6, n. 6645 del 21/04/1997, dep. 09/07/1997, Rv. 209727; Sez. 2, n. 12831 del 20/02/2002, dep. 19/03/2003, Rv. 224295).

La parte civile, infatti, nonostante la modifica *dell'art. 576 c.p.p.*, ad opera della *L. n. 46 del 2006*, conserva il potere di impugnare le sentenze di proscioglimento ed il giudice dell'impugnazione ha, nei limiti del devoluto ed agli effetti della devoluzione, il potere di affermare la responsabilità dell'imputato agli effetti civili - come indirettamente conferma il disposto *dell'art. 622 c.p.p.*, - e di condannarlo al risarcimento o alle restituzioni, n quanto l'accertamento incidentale equivale, virtualmente, alla condanna di cui *all'art. 578 c.p.p.* (Sez. 1, 26 aprile - 7 maggio 2007, n. 17321, Rv. 236599), ma certamente non può emettere sentenza di condanna anche agli effetti penali, senza violare il giudicato in assenza, come nei caso in esame, dell'impugnazione del P.M. (Sez. 6, n. 41479 del 25/10/2011, dep. 14/11/2011, Rv. 251061).

P.Q.M.

annulla la sentenza impugnata agli effetti civili con riferimento al reato di lesioni personali e rinvia al giudice civile competente per valore in grado d'appello.

[Omissis]

NOTA

Sommario: 1. La decisione della Suprema Corte. 2. Quando le vessazioni sul lavoro rientrano nel reato di maltrattamento. 3. Straining e mobbing. 4. Conclusioni.

1. La decisione della Corte

La recente sentenza n. 28603 emessa dalla Corte di Cassazione VI sezione penale in data 3 luglio 2013 è sicuramente un documento di grande interesse in materia di straining.

La Suprema Corte non solo coglie l'occasione per porre dei paletti e dei limiti interpretativi al reato di cui all'art. 572 c.p. (rubricato prima della recente modifica "maltrattamenti in famiglia") in cui molto spesso si vuole far rientrare la condotta mobbizzante, quanto sembra poter riconoscere rilevanza penale anche allo straining definito, in sentenza, come "manifestazione attenuata del mobbing".

Con la decisione n. 28603/2013, lo straining fa il suo grande ingresso nei tribunali penali e soprattutto approda al vaglio dei giudici della Suprema Corte che, sebbene non abbiano inteso fornire una precisa definizione del fenomeno, sembrerebbero tuttavia, orientati, nel caso di mancanza di requisiti per la configurabilità del reato di maltrattamenti in famiglia, nel sussumere le condotte identificative di straining in altre tipologie di reato riconoscendo così, anche a comportamenti "attenuati" e più "flessibili" rispetto a quelli mobbizzanti, una particolare gravità e rilevanza penale e alla vittima, cui è derivata una patologia, una tutela penale oltreché civile.

Con sentenza del 30 settembre 2011 il Tribunale di Milano e poi la Corte d'Appello della stessa città, assolveva con formula piena dal reato di cui agli artt. 110 e 572 co. 2 c.p., il direttore dell'area territoriale Lombardia e il direttore dell'unità di controllo dei rischi di area di un importante istituto bancario, accusati di aver mosso straining nei confronti di un funzionario amministrativo della sezione di Milano.

Dalla lettura del testo della sentenza, si comprende chiaramente come l'esito assolutorio non fosse il risultato della irrilevanza penale né della liceità o dell'esemplarietà delle condotte tenute dai colleghi o sovraordinati del funzionario vittima di straining, ma piuttosto la conseguenza dell'impossibilità di far rientrare determinati comportamenti nella fattispecie di reato di maltrattamenti in famiglia poiché, così come descritto, l'ambito lavorativo in questione era "incompatibile con la nozione di famiglia o di ambiente parafamiliare cui fa riferimento la contestata norma incriminatrice".

Trattasi, invero, di una doverosa precisazione atteso che la Suprema Corte non ha affatto inteso sminuire gli episodi vessatori, ma al contrario ha sottolineato come sebbene taluni atti non possano essere qualificabili come maltrattamenti in famiglia, essi potranno essere contestati in maniera diversa potendo, a ragione, rientrare in altre tipologie di reato contemplate dal nostro codice penale ed essere punite secondo tali norme e le vittime adeguatamente risarcite per il danno arrecato alla persona soprattutto qualora ne sia derivata una malattia del corpo o della mente o un danno in generale¹.

¹ "L'impugnata pronuncia, dunque, pur avendo escluso la sussistenza del reato di maltrattamenti, non poteva certo pretermettere la valutazione della rilevanza di condotte - emergenti, peraltro, dalla stessa ricostruzione del compendio storico-fattuale - idonee a configurare altre fattispecie di rilievo penale, pur meno gravi, che come tali dovevano comunque essere prese in considerazione nell'ambito della cognizione di merito (arg. ex Sez. 6, n. 28481 del 17/04/2012, dep. 16/07/2012, Rv. 253695). La contestazione, sia pure a titolo di circostanza aggravante ex art. 572, comma 2, cod. pen., di un nucleo della condotta autonomamente isolabile nei suoi contorni storico-fattuali, non ne determina certo la giuridica irrilevanza, una volta che sia stata esclusa la configurabilità del delitto di maltrattamenti.

Sarà chiaramente rimessa al giudice la valutazione specifica dei comportamenti vessatori.

L'organo giudicante è sempre chiamato a valutare se gli atteggiamenti possano ritenersi assorbiti nel reato di maltrattamenti (come ad es. lesioni non volute) o, integrando ipotesi criminose autonomamente volute dall'agente, concorrano con il delitto di cui all'art. 572 cod. pen..

All'uopo, la Suprema Corte ricorda un principio di diritto importantissimo che va sempre tenuto a mente.

Il delitto di lesioni personali volontarie² non è necessariamente assorbito in quello di maltrattamenti in famiglia trattandosi di illeciti autonomi che possono concorrere materialmente tra loro per la differente obiettività giuridica, tanto che il reato di lesioni personali volontarie è assolutamente indipendente rispetto a quello di maltrattamenti in famiglia, così come confermato in diverse decisioni della Suprema Corte³.

Nel caso di specie, venuta meno la configurabilità del reato di maltrattamenti in famiglia è chiaro che le lesioni gravi non possono più ritenersi, come *ab origine*, assorbite nell'aggravante ex art. 572 c.p., ma, esclusa la configurabilità della fattispecie assorbente, riacquistano efficacia autonoma ed indipendente.

2. Quando le vessazioni sul lavoro rientrano nel reato di maltrattamento

Come ben si sa, il nostro ordinamento giuridico non contempla il reato di mobbing né quello di straining, motivo questo per il quale si devono ricercare nel codice penale e nelle fattispecie di reato in esso disciplinate, quelle che possano in qualche modo avvicinarsi alle varie condotte tenute dal mobber.

La Giurisprudenza, insieme ai classici reati di violenza, ingiurie, minacce, diffamazione, ha ultimamente tentato di far rientrare le diverse condotte mobbizzanti nell'unico reato di maltrattamenti in famiglia sposando la tesi che assimila l'ambiente di lavoro a quello familiare.

In realtà, non sempre risulta facile ricondurre i comportamenti vessanti caratterizzanti il mobbing o, in questo caso, lo straining, al reato di maltrattamenti in famiglia, con la logica conseguenza che la vittima di mobbing, chiamata a rispondere del reato ex art. 572 cod. pen., partecipa a procedimenti penali che si concludono con l'assoluzione dei propri "aguzzini", che imperterriti continuano con le loro vessazioni ad infastidire sottoposti e colleghi.

Spesso, l'ambiente di lavoro, per caratteristiche intrinseche o altro, non può essere neppure lontanamente paragonabile all'ambiente familiare o parafamiliare, con conseguenziale venir meno della configurabilità del reato.

Nel caso oggetto di studio, i giudici riscontrano una oggettiva incompatibilità con la nozio-

Al riguardo, invero, sulla base di una costante linea interpretativa tracciata da questa Suprema Corte, deve rilevarsi come, nella materialità del delitto di cui all'art. 572 c.p. rientrano non soltanto percosse, minacce, ingiurie, privazioni imposte alla vittima, ma anche atti di scherno, disprezzo, umiliazione ed asservimento idonei a cagionare durevoli sofferenze fisiche e morali alla vittima."

² "Il delitto di lesioni personali volontarie non può ritenersi assorbito in quello di maltrattamenti in famiglia, trattandosi di illeciti che concorrono materialmente tra loro per la diversa obiettività giuridica (Sez. 6, n. 12936 del 07/05/1986, dep. 19/11/1986, Rv. 174326), sì da configurare un reato autonomo in concorso materiale con quello di maltrattamenti (Sez. 1, n. 757 del 09/05/1969, dep. 13/10/1969, Rv. 112914; da ultimo, v. Sez. 6, n. 28367 del 11/05/2004, dep. 23/06/2004, Rv. 229591; Sez. 6, n. 13898 del 28/03/2012, dep. 12/04/2012, Rv. 252585; v. inoltre, Sez. 1, n. 7043 del 09/11/2005, dep. 24/02/2006, Rv. 234047)".

³ Cass. pen. Sez. VI., 9 dicembre 1990, n. 16661; Cass. pen. Sez. I, 24 febbraio 2006, n. 7043 secondo cui: "Il reato di maltrattamenti in famiglia assorbe i delitti di percosse e minacce, anche gravi, sempre che tali comportamenti siano stati contestati come finalizzati al maltrattamento, ma non quello di lesioni attesa la diversa obiettività giuridica dei reati (principio affermato in sede di denuncia di conflitto positivo di competenza, che è stato dichiarato inammissibile)".

ne, anche “*se semanticamente dilatata*” di famiglia o ambiente parafamiliare, considerato che i maltrattamenti risultano posti in essere negli uffici di una multinazionale con una articolazione strutturale parecchio complessa, che vanta un rapporto con i dipendenti per lo più distaccato e formale, nonché il riconoscimento di talune garanzie ai funzionari che, secondo quanto si legge, consentivano ai dipendenti di poter “facilmente reagire” alle offese ingiuste subite.

Secondo quanto magistralmente spiegato nella parte motiva della sentenza in oggetto, perché le condotte mobbizzanti possano inquadarsi nel reato di maltrattamenti in famiglia, occorre verificare la sussistenza di determinati requisiti.

Requisito indispensabile è sicuramente il rapporto tra datore e lavoratore che deve avere i connotati della familiarità o parafamiliarità ossia essere caratterizzato da relazioni intense, abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti e dal rapporto imprescindibile di supremazia-soggezione, dalla fiducia che il soggetto debole (lavoratore) ricopre nei confronti del soggetto più forte (datore di lavoro) tenuto all’assistenza del prestatore di lavoro (Cfr. Cass. 16094 del 11/04/2012; Cass. n. 43100 del 10/10/2011).

Altro elemento caratterizzante la fattispecie di reato è “*l’assidua comunanza di vita e l’affidamento, da parte del sottoposto, all’autorità del superiore, da esercitarsi con ampia discrezionalità ed informalità*”⁴.

Quanto al rapporto intercorrente tra datore e lavoratore va considerato che, secondo la giurisprudenza, deve potersi ravvisare un potere autoritativo esercitato dal soggetto agente che deve versare in una posizione di supremazia, esercitare un potere direttivo o disciplinare tale da determinare una soggezione anche psicologica del soggetto passivo (lavoratore)⁵.

La complessità della realtà aziendale e l’articolata organizzazione sono indubbiamente elementi utili a determinare l’esclusione della familiarità nel rapporto di lavoro, ma non da soli sufficienti.

Nel caso esplicitato in sentenza, infatti, ai predetti due requisiti va ad aggiungersi anche la comprovata presenza, nell’organizzazione, dei “quadri intermedi” che per la mansione e posizione che occupano sono soggetti che si frappongono tra lavoratore (funzionario) e datore, impedendo al prestatore di poter avere una “relazione diretta” con il datore e al datore un rapporto diretto con il lavoratore, elemento funzionale alla creazione della cosiddetta comunanza di vita, imprescindibile nei consorzi di natura familiare.

Di qui, la difficoltà di qualificazione del reato, o meglio l’esclusione della configurabilità del reato di maltrattamenti in famiglia, normale epilogo quando non possa ravvisarsi la familiarità o parafamiliarità, ritenuto, lo si ribadisce, requisito precipuo per la fattispecie di reato *de quo*.

Sebbene la ridotta dimensione aziendale - che tra l’altro quasi assicura la relazione diretta dipendente/datore - possa essere elemento a favore della sussumibilità di eventuali condotte vessanti nel reato di maltrattamenti in famiglia, non si può puntare solo su tale requisito atteso che si rischierebbe di trattare casi identici in maniera differente e paradossalmente si arriverebbe a tutelare maggiormente il lavoratore vessato in un ambiente di lavoro di ridotte dimensioni (tutela civile e penale) rispetto a chi lavora in ambienti di più grandi dimensioni al quale spetterebbe una tutela solo civile, dovendo escludersi la configurabilità del reato di ex art. 672 c.p.⁶.

⁴ Cass. pen. Sez. VI, 3 aprile 2012, n. 12517.

⁵ Cass. pen. Sez. VI, 22 novembre 2011, n. 43100. Il reato di maltrattamenti in famiglia stante quanto contenuto in detta sentenza sarebbe da escludersi qualora perpetrato dal sindaco verso un dipendente comunale atteso che tra i due soggetti non è vi è alcun rapporto di subordinazione e di conseguenza non è ravvisabile alcun nesso di supremazia soggezione.

⁶ Cfr. Cass. pen. Sez. VI, 8 maggio 2013 n. 19760.

A questo punto sembra doveroso precisare che il legislatore è recentemente intervenuto a più riprese non solo allargando l'ambito di competenza dell'art. 572 c.p., ma anche prevedendo strumenti processuali più incisivi nonché misure di protezione più efficaci a favore delle vittime di maltrattamenti e pene più severe per i rei.

Dopo la modifica che ha interessato la rubrica dell'art. 572 c.p. divenuta: "*maltrattamenti contro familiari e conviventi*" con il consequenziale allargamento dell'ambito familiare anche alla mera convivenza e un primo inasprimento delle pene voluto dalla legge n. 172 del 2012, un ulteriore intervento in materia si è avuto con il più recente d.l. n. 93 del 14/08/2013 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 191 del 16/08/2013.

Trattasi di innovazioni che in recepimento delle linee della Convenzione del Consiglio d'Europa tenutasi ad Istanbul nel maggio del 2011, si prefiggono l'obiettivo di contrastare il fenomeno del femminicidio e della violenza di genere, attraverso la modifica delle norme in materia di maltrattamenti contro familiari e conviventi, atti persecutori⁷ (stalking), violenza sessuale per i cui reati si prevede l'obbligo da parte delle istituzioni di fornire alle vittime le informazioni sui centri antiviolenza esistenti come prevedeva il comma 1 dell'art. 11 del d.l. 11/2009⁸.

Per quanto strettamente inerisce il reato ex art. 572 c.p. di cui ci si sta occupando, accanto all'inasprimento delle pene in presenza di talune circostanze specificamente individuate (es. nel caso in cui il reato ex art. 572 c.p. venga perpetrato alla presenza di un minore di anni 18), secondo il disposto di cui al predetto decreto legge 93/13, è stata prevista la possibilità dell'arresto obbligatorio in flagranza (ex art. 380 c.p.p.) nonché modificati taluni articoli del codice di procedura penale al fine di accelerare e nel contempo rendere più

stringente il procedimento a carico dei rei e tutelare maggiormente le vittime del reato di maltrattamento.

Il riferimento è agli artt. 398, comma 5-bis, c.p.p. in materia di incidente probatorio; 406, comma 2-ter, c.p.p. per quanto attiene alla proroga del termine di cui all'art. 405 c.p.p.; art. 408 c.p.p. che oltre ad elevare a 20 giorni il termine per prendere visione degli atti e presentare opposizione con richiesta motivata di prosecuzione delle indagini preliminari stabilisce che l'avviso della richiesta di archiviazione per il reato di maltrattamenti dovrà, in ogni caso, essere notificato a cura del P.M. alla persona offesa; l'articolo 415 bis relativamente al dovere di notificare l'avviso di conclusione delle indagini preliminari anche al difensore della persona offesa o in mancanza di esso alla stessa persona offesa; articolo 498, comma 4-ter, c.p.p. che estende al reato ex art. 572 c.p. la tutela prevista per l'esame e controesame dei testi minori con l'uso di vetro specchio e impianto citofonico e l'esame dei maggiorenni con modalità protette.

Interessante è altresì la modifica che riguarda le norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, nella parte in cui si conferisce priorità assoluta alla formazione dei ruoli di udienza e trattazione dei processi ex art. 572 c.p..

Stante quanto precisato, sembrerebbe che d'ora innanzi anche le cause per mobbing e straining godranno di particolari priorità e verranno trattate secondo le nuove regole poste a tutela dei soggetti più deboli. La cosa sicuramente non deve essere ritenuta di poco conto.

⁷ Il decreto legge 93/2013 prevede per il reato di stalking l'irrevocabilità della querela e l'arresto obbligatorio per il reo, mentre si prevedono aggravanti sia per chiunque perpetrì il reato con strumenti informatici o telematici sia a carico del coniuge anche in costanza del vincolo matrimoniale.

⁸ L'art. 3 comma 5 del d.l. 93/2013 ha esteso quanto previsto dal comma 1 art. 11 d.l. 11/2009 in materia di stalking, anche al reato di maltrattamenti e violenza sessuale.

3. *Straining e mobbing*

Il caso oggetto di studio, afferisce la qualificazione di comportamenti “discriminatori” tenuti nei confronti di un funzionario di un istituto bancario che integrerebbero l’ipotesi di “mobbing attenuato” ovvero di straining⁹, così come qualificata dal giudice di prime cure e in grado di appello.

Dalla lettura della sentenza, è possibile dedurre la natura dei trattamenti riservati al dipendente vittima di straining onde poterli identificare ed eventualmente distinguere da quelli mobbizzanti.

Si parla in sostanza di azioni che - sebbene risultino talvolta temporalmente anche distanti tra loro - sarebbero finalizzate alla emarginazione ed isolamento del funzionario, perseguita anche attraverso atti di demansionamento, nonché una serie di comportamenti qualificabili come discriminatori tra cui il sollevamento dagli incarichi di maggiore responsabilità affidati ad altra dipendente inspiegabilmente preferita alla sua persona, le ingiuste e acerbe critiche nei confronti del proprio operato, la convocazione di un incontro intersindacale finalizzato a “criticare” il comportamento tenuto, l’estromissione dal servizio “customer care” e il conseguente passaggio a mansioni dequalificanti, *l’allocazione in uno sgabuzzino spoglio e sporco*, l’espletamento di mansioni meramente esecutive e ripetitive, prima come componente di staff del direttore e poi come addetto all’unità di controllo rischi.

Tutti atti che, mirando a isolare, discriminare, dequalificare la professionalità - anche attraverso lo svuotamento dalle mansioni che passano da quelle contrassegnate da autonomia a mansioni caratterizzate “*da bassa o nessuna autonomia*” - rientrano perfettamente in quelli propri dello straining.

Secondo Ege può denominarsi straining “*una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante*”¹⁰.

Lo straining di fatto nasce dall’esigenza di voler dare una tutela anche risarcitoria a coloro che, pur subendo vessazioni, determinanti danni fisici rilevanti, non potevano godere di alcuna tutela poiché i maltrattamenti subiti erano privi della frequenza prevista ovvero più genericamente non potevano farsi rientrare nella tipologia di mobbing così come elaborata dalla dottrina psicologica e successivamente recepita dalla Giurisprudenza¹¹.

Quali sono per la letteratura psicologica maggiormente accreditata nel settore (H. Ege), i parametri da valutare per poter identificare lo straining?

⁹ Il termine straining potrebbe derivare dall’inglese “to strain” che significa fare pressione.

¹⁰ H. EGE, *Oltre il Mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2005.

¹¹ “Per “mobbing” si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l’evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all’integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell’elemento soggettivo, cioè dell’intento persecutorio”. Cass. civ. Sez. lav., 11 giugno 2013 n. 14643 conforme a Cass. civ. Sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785.

I requisiti sono invero gli stessi sette usati per la qualificazione del mobbing, sebbene con talune differenze, la cui analisi permette di operare un distinguo dei due fenomeni:

- 1) ambiente lavorativo - lo straining, così come il mobbing, è fenomeno che si sviluppa e prende forma nell'ambiente di lavoro;
- 2) frequenza - a differenza del mobbing, che richiede comportamenti vessatori che si verificano almeno 1 volta al mese, nel caso dello straining può essere sufficiente anche una sola azione lesiva, purchè le conseguenze risultino avere una durata costante¹²;
- 3) durata - così come nel mobbing, il conflitto deve perdurare per almeno 6 mesi;
- 4) tipo di azioni - le azioni devono appartenere ad almeno una delle categorie del LIPT Ege e non ad almeno due categorie del medesimo test, come richiesto per il mobbing¹³;
- 5) dislivello tra gli antagonisti - la vittima, così come nel mobbing, deve essere cosciente della sua posizione di inferiorità rispetto al suo carnefice e tale soggezione potrà andare oltre quella naturale rinveniente dal rapporto lavoratore/ datore;
- 6) andamento secondo fasi successive - occorre che la vessazione abbia raggiunto la seconda fase delle 4 individuate da Ege¹⁴ nel caso di straining (la prima fase è quella in cui l'azione ostile viene posta in essere, la seconda fase quella nella quale la vittima prendendo coscienza delle conseguenze dirette dell'azione discriminatoria, si convince che la conseguenza di quella azione avrà carattere duraturo, la terza fase è caratterizzata dall'insorgenza dei danni psico-fisici mentre nella quarta fase la vittima lascia il suo posto di lavoro);
- 7) intento persecutorio - è necessario venga riscontrato un intento persecutorio e un obiettivo discriminatorio.

La vittima di straining, solitamente crede di essere vittima di mobbing.

Lo straining è un fenomeno che - così come si deduce anche a livello semantico (il termine è il risultato della fusione dei due lemmi: stress e mobbing) - si colloca a metà strada tra lo stress occupazionale e il mobbing¹⁵ e può essere determinato anche da episodi tipicamente mobbizzanti che però non si reiterano nel tempo.

Tale fenomeno, consiste in una situazione di stress forzato, di intensità superiore allo stress occupazionale fisiologico (richiesto normalmente per le mansioni espletate) ed è il risultato di almeno un atto intenzionale discriminatorio generativo di effetti duraturi nel tempo¹⁶: si pensi al demansionamento o al trasferimento in un ufficio piccolo, sporco, spoglio, privo degli strumenti da lavoro necessari allo svolgimento delle regolari mansioni.

In realtà l'atto del trasferimento è uno solo, unico, ma i suoi effetti, purtroppo, perdurano nel tempo e forse ogni giorno la sua portata lesiva si rinforza, anzicchè attenuarsi.

Elemento indispensabile è pertanto, proprio l'atto discriminatorio che genera la situazione

¹² Nel mobbing le azioni devono verificarsi con una data frequenza: almeno una ogni mese.

¹³ Il LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism) è un questionario inventato da Leymann per rilevare il mobbing. Leymann individuò 45 azioni mobbizzanti suddividendole in 5 classi: Attacchi ai contatti umani, Isolamento sistematico, Cambiamenti di mansioni, Attacchi alla reputazione, Violenza e minacce di violenza. Successivamente Ege adattò tale test alla realtà italiana, modificandolo in talune parti. Tale test modificato prende il nome di "LIPT Ege".

¹⁴ Per la configurabilità del mobbing occorre essere nella seconda delle 6 complessive fasi individuate da Ege, ossia nella fase dell'inizio del mobbing quando vengono poste in essere le prime azioni vessanti e la vittima comincia a domandarsi cosa stia accadendo. Le sei fasi sono: conflitto mirato, inizio del mobbing, sintomi psicosomatici, abusi dell'amministrazione del personale, aggravamento delle condizioni di salute, esclusione dal mondo del lavoro. Ad esse se ne può aggiungere un'altra, introduttiva, denominata prefase o condizione zero in cui il mobbing non sussiste ma vi è un conflitto fisiologico che lascia presagire la possibilità che in quell'ambiente il mobbing possa svilupparsi.

¹⁵ Secondo lo psicologo del lavoro H. Ege mentre lo stress occupazionale indica una situazione di pressione dovuta alla cattiva organizzazione del lavoro e il mobbing una situazione di conflitto dovuta a persecuzione lo straining è determinato da una situazione di stress forzato, risultato di atti discriminatori.

¹⁶ Cfr. A. BELSITO, *Lo strano fenomeno del mobbing*, Cacucci Bari, 2011, pp. 108 e ss..

di stress forzato¹⁷ nonché uno stato di malessere persistente che sfocia in malattia.

Nel caso specifico, in capo al funzionario in seguito al demansionamento, veniva diagnosticato proprio un *"disturbo dell'adattamento, reazione depressiva prolungata da problemi sul lavoro, comportante incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a giorni 40 (condizione psichica riscontrata il 6 ottobre 2005 e perdurante al 14 dicembre 2009)"*.

Lo straining può però anche essere considerato quale naturale anticamera del mobbing.

Il datore di lavoro potrebbe cominciare a vessare il proprio dipendente con lo straining per poi decidere di intensificare le proprie vessazioni imprimendogli una forza maggiore e modificando nel tempo anche la loro intensità e frequenza fino ad arrivare a muovere del vero e proprio mobbing.

Può accadere che il datore intenda estromettere il dipendente dall'ambiente di lavoro, voglia vessarlo per "spingerlo" alle dimissioni ed intenda farlo attraverso forme di pressione anche di natura psicologica e morale, così comincia a sollevarlo dalle principali sue mansioni oppure semplicemente lo trasferisce in un ufficio lontano, spoglio, piccolo, isolato, difficilmente raggiungibile dai colleghi di lavoro o decide di privarlo dei suoi strumenti di lavoro, quelli essenziali per lo svolgimento delle mansioni ordinarie.

Probabilmente il datore, che agisce in tal senso, si aspetta che il dipendente chieda il trasferimento, cerchi diversa occupazione presso altra azienda oppure scelga, a lungo andare, di rassegnare le proprie dimissioni.

È chiaro che, qualora tali aspettative, dopo un certo lasso di tempo, risultassero disattese, egli verosimilmente intensificherà forza lesiva e frequenza dei propri atti discriminatori aggiungendone degli altri, ponendo in essere, con modalità polimorfe veri e propri comportamenti persecutori, azioni vessatorie, atti mobbizzanti continuando finché, attraverso la persecuzione psicologica, violenza morale, emarginazione, non avrà raggiunto il suo scopo.

In tale contesto, sia di straining che di mobbing, non è difficile che la vittima subisca seri danni di natura patologica alla salute, alla personalità e all'integrità fisica, psicologica e morale.

Ecco che lo straining, che per taluna dottrina, così come è stato innanzi detto, si collocherebbe a metà strada tra lo stress occupazionale e il mobbing, in dati contesti diventa fenomeno prodromico a quello mobbizzante.

4. Conclusioni

Con la decisione n. 28603/2013 la Suprema Corte si occupa di straining quale particolare forma di mobbing caratterizzata dalla sporadicità delle vessazioni e non progressione delle stesse.

Per utilizzare le parole dei giudici della Suprema Corte, le condotte vessatorie (dequalificazione, trasferimento, demansionamento, svolgimento di mansioni ripetitive da gennaio 2005 sino al mese di luglio 2008), così come perpetrate ai danni del funzionario, devono considerarsi come una fattispecie astrattamente riconducibile a quella di mobbing *"sia pure in una sua forma di manifestazione attenuata, dai giudici di merito denominata come straining"*.

Le vessazioni pare che, nel caso di specie, non facessero parte di un'unica ed ininterrotta sequenza temporale, ma risultassero intervallate *"da periodi di forzata inattività del lavoratore durante i quali, pertanto, il soggetto attivo (superiore) non ha avuto modo di proseguire la propria condotta vessatoria"*.

¹⁷ Lo stress si definisce forzato se è di intensità maggiore rispetto allo stress normale che quella particolare attività determina.

In altre parole, gli atti molesti risultavano intervallati, verosimilmente avevano una durata costante, ma non risultavano in progressione, come nei casi di mobbing è richiesto.

Purtroppo, la Corte non si dilunga sugli elementi idonei a qualificare il fenomeno di *straining* che verosimilmente sono stati oggetto di analisi nei giudizi di merito¹⁸, sebbene dalla descrizione dei fatti potrebbe dedursi l'intenzionalità data dalla volontà di ledere proprio quel determinato soggetto e il carattere discriminatorio degli atti finalizzati ad isolare e a far sentire il lavoratore che li subisce come un "diverso" in un contesto nel quale gli altri dipendenti continuano a svolgere le loro regolari mansioni. Sicuramente inoltre, trattasi di molestie che perpetrate nell'ambiente di lavoro, hanno determinato danni alla salute considerevoli.

La decisione è particolarmente innovativa poiché finalmente la Corte riconosce passibile di risarcimento del danno e riconducibile a particolari fattispecie di reato quella vessazione che non poteva essere considerata mobbing per carenza della frequenza e progressione.

Uno dei problemi con cui le vittime di mobbing si trovavano a dover lottare era proprio la difficoltà di provare la progressione delle vessazioni nonché la loro frequenza poiché vessazioni "distanti temporalmente" le une dalle altre oppure non rispondenti ad almeno due delle categorie descritte nel LIPT Ege potevano portare ad una CTU negativa ossia a non riconoscere la configurabilità del mobbing e conseguenzialmente vedere vanificato anche il risarcimento del danno spettante alla vittima.

D'ora innanzi non solo i danni da mobbing, quanto anche quelli da *straining*, potranno essere oggetto di risarcimento in sede civile, mentre, qualora ovviamente ne ricorrano i presupposti, lo *straining*, alla stessa stregua del mobbing, potrà farsi rientrare nella fattispecie di reato ex art. 572 c.p. oppure, così come "furbescamente" suggerisce la Suprema Corte, trovare tutela penale attraverso il richiamo al reato di lesioni personali¹⁹.

¹⁸ La prima sentenza di merito nella quale compare il riferimento allo *straining* risale invero al 21/4/2005 (sent. n. 286) ed è stata emessa dal Tribunale di Bergamo (giudice estensore Dott. Bertoncini). In quell'occasione era stato nominato consulente tecnico il Dott. Harald Ege eminente studioso del fenomeno.

¹⁹ Verosimilmente tanto sarà possibile nel rispetto del limite imposto dalle caratteristiche del fenomeno, dalla natura e dalla tipologia della condotta lesiva che dovrà avere carattere discriminatorio. Si precisa che molti sono gli atti discriminatori che possono risultare leciti (es. trasferimento in altro ufficio, reparto, sede).