PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 1862 di martedì 22 gennaio 2008

# Cassazione: due espressioni di senso opposto sul "mobbing"

***Condannato un sindaco per aver demansionato una dipendente da "direttrice di asilo nido" ad "ausiliario del traffico". Assolto un preside per l'assenza di elementi di vessazione e di continuità nel suo presunto comportamento "mobbizzante". Di G. Porreca.***

Pubblicità

Cassazione Penale Sez. VI - Sentenza n. 40891 del 7 novembre 2007 - Pres. Mannino ? Est. Martella ? P. M. Galati ? Ric. C. W.

Commento a cura di Gerardo Porreca (www.porreca.it).

Con sempre maggiore frequenza la Magistratura penale viene chiamata a giudicare casi di mobbing come reato. Come è noto il **mobbing**, che è ormai al centro dell'attenzione delle norme europee ed italiane, non costituisce al momento di per sé un reato ma viene posto comunemente in relazione a diversi ipotesi di reato quali ad esempio l'ingiuria, la minaccia, la violenza privata, la violenza sessuale o l'estorsione anche se l'ipotesi che è apparsa finora preminente nelle azioni giudiziarie è quella di maltrattamento legato a vessazioni nei luoghi di lavoro, elementi questi tutti che possono portare la persona oggetto del mobbing a disturbi ansioso-depressivi e che possono far configurare quindi il delitto di lesione personale di cui agli artt. 590 e 582 c. p. oppure di maltrattamenti di cui all'art. 572 comma 2 c. p.

Il caso oggetto di questa sentenza riguarda il sindaco di un Comune condannato dal Tribunale perché ritenuto colpevole del reato di "**abuso di ufficio**" di cui all'articolo 323 c.p. per aver, con più azioni esecutive del medesimo disegno criminoso, abusato della sua qualifica e del suo ufficio disponendo che una dipendente del Comune con la 6^ qualifica funzionale e le mansioni di coordinatrice economa dell'asilo nido comunale fosse destinata a svolgere le mansioni di "prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di sosta". Il Sindaco veniva accusato, altresì, dal Tribunale di non avere valutata preventivamente l'idoneità e l'indispensabile **qualificazione professionale** della dipendente arrecando così un ingiusto danno alla stessa, destinata allo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali era stata assunta e "*costretta ad esercitare un lavoro all'aperto più gravoso rispetto a quello esercitato in precedenza*".

La Corte di Appello, alla quale il Sindaco aveva fatto ricorso, confermava la condanna e riteneva giusto il reato contestatogli in virtù del **comportamento vessatorio e persecutorio** posto in essere dallo stesso nei confronti della dipendente la quale veniva spostata di sede, di punto in bianco e senza alcun provvedimento formale, e veniva gradatamente esautorata delle sue funzioni di "direttrice dell'asilo nido" comunale nonché costretta a svolgere mansioni appartenenti a qualifiche inferiori.

I giudici della Corte di Appello ravvisavano, in particolare, nella condotta del Sindaco gli estremi del mobbing, "*rilevabili in quei comportamenti con cui il datore di lavoro o il superiore gerarchico esercita una sorta di terrorismo psicologico (fatto di vessazioni, umiliazioni, dequalificazioni professionali, eccessivo ricorso alle visite mediche di controllo anche a fronte di referti confermativi della patologia denunciata dal lavoratore, ecc.), nei confronti di uno o più dipendenti, così da coartarne o piegarne la volontà e che sovente è causa di gravi patologie interessanti la sfera neuropsichica del soggetto esposto*". Gli stessi Giudici non dubitavano, altresì, che la condotta "mobbizzante" dell'imputato "*avesse prodotto un evidente danno alla parte lesa, costituito dalla **dequalificazione professionale** conseguente all'esercizio di mansioni inferiori rispetto a quelle di appartenenza, da cui è derivata una serie patologia neuro-psichiatrica",* individuata dal consulente di parte in *"puntate ipertensive,*

*tachicardia, stato d'ansia, agitazione e tensione emotiva".*

L'imputato faceva quindi ricorso alla Corte di Cassazione adducendo a sua discolpa la legittimità del provvedimento amministrativo con cui era stato disposto che la dipendente fosse destinata a svolgere mansioni di "prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di sosta" in quanto le norme consentivano di adibire un dipendente a svolgere, occasionalmente e ove possibile con criteri di rotazione, compiti o mansioni immediatamente inferiori. Sosteneva, inoltre, l'imputato che nel caso specifico non si era potuto far ricorso alla rotazione essendo la dipendente l'unica tra quelli con la 6^ qualifica funzionale che potesse essere destinata a svolgere le funzioni di ausiliaria del traffico e richiedeva, altresì, l'estinzione del reato per prescrizione penale essendo decorsi i termini stabiliti dalla legge.

La Corte di Cassazione, pur annullando la sentenza impugnata per estinzione del reato, lasciando ferme però le statuizioni civili, non ha individuato nella circostanza degli elementi per un proscioglimento dell'imputato ma ha invece confermata l'esistenza del reato di abuso di ufficio in quanto lo stesso, nella sua veste di pubblico ufficiale, ha adottato il demansionamento in evidente violazione del disposto del D. Lgs. n. 29/1993, articolo 56 sui dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e dell'articolo 7 C.C.N.L. dei dipendenti degli enti locali recepito nel D. P. R. n. 593/1993, i quali, pur consentendo che un dipendente possa essere adibito a svolgere compiti di qualifica immediatamente inferiore, evidenziano tuttavia l'occasionalità di tale destinazione e la possibilità che ciò avvenga con criteri di rotazione, il che non è stato constatato nel caso in esame.

Conclude la Corte di Cassazione che l'abuso perpetrato da parte del Sindaco in danno della dipendente e la sua reiterata condotta mirata a destinare quella dipendente piuttosto che altri dipendenti a svolgere le mansioni di ausiliario del traffico "*appaiono costituire il suggello di tutta una serie di elementi caratterizzanti quel fenomeno sociale noto come **mobbing**, consistente in atti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico che mira a danneggiare il dipendente, così da coartarne o da piegarne la volontà: comportamenti tesi, nella fattispecie, a dequalificare professionalmente la parte lesa, tali da concretare oltre che il reato di abuso d'ufficio in danno di costei, da integrare, altresì, l'illecito di cui all'articolo 2043 c.c., essendo derivata, quale ulteriore conseguenza di detti **comportamenti "mobbizzanti"** della dipendente, una seria patologia neuro-psichiatrica a carico della stessa: attività amministrativa illegittima, dunque, da cui è derivata, in una con la lesione dell'interesse legittimo in sé considerato, quella dell'interesse al bene della vita, che risulta meritevole di protezione, con conseguente risarcibilità del danno causato*".

**---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----**

In merito alla reiterazione dei comportamenti che rappresenta la caratteristica peculiare ed essenziale del fenomeno "mobbing" si cita un'altra sentenza della Corte di Cassazione, la n. 33624 del 29.08.2007 Sez. V (1), con la quale la stessa Corte ha confermata la sentenza questa volta però di non luogo a procedere emessa dal GUP di un Tribunale nell'ambito di un procedimento a carico del preside di una scuola accusato del reato di lesione personale dolosa di cui all'art. 82 c.p., per aver cagionato a una insegnante l'indebolimento permanente dell'organo della funzione psichica mediante un comportamento riconducibile nella condotta di mobbing.

In tale occasione la Suprema Corte ha avuto modo di affermare che "*con la nozione (delineatasi nella esperienza giudiziale giuslavoristica) di mobbing si individua la fattispecie relativa ad una condotta che si protragga nel tempo con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore, onde configurare una vera e propria condotta persecutoria posta in essere dal preposto sul luogo di lavoro*», ed in merito alla reiterazione dei comportamenti che "*la condotta di mobbing suppone non tanto un singolo atto lesivo, ma una mirata reiterazione di una pluralità di atteggiamenti, anche che se non singolarmente connotati da rilevanza penale, convergenti sia nell'esprimere l'ostilità del soggetto attivo verso la vittima sia nell'efficace capacità di mortificare ed isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro*".

Per quanto sopra detto la Corte di Cassazione, il cui intervento è stato invocato sia del P. M. che della parte civile, ha appunto confermata l'assoluzione dell'imputato sia perché non è stato ravvisato il nesso eziologico fra la patologia evidenziata e gli atti lesivi denunciati, privi tra l'altro del carattere della continuazione, e sia perché non è stato riconosciuto il comportamento persecutorio e discriminatorio dell'imputato per l'assenza dei "*parametri di frequenza e di durata nel tempo delle azioni ostili*

*poste in essere dal soggetto attivo delle lesioni personali*".

(1) Cassazione penale, Sez. V ? Sentenza 29 agosto 2007 (c. c. 9 luglio 2007) n. 33624 ? Pres. Pizzuti ? Est. Sandrelli ? P.M. (Conf.) Febbraio - Ric P. M. e P. C.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

**www.puntosicuro.it**