PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 7 - numero 1182 di martedì 15 febbraio 2005

La tutela penale in materia di mobbing (1/2)

Articolo a cura di Rolando Dubini, avvocato in Milano. "Lo Schema di testo unificato per i disegni di legge n. 122 e connessi in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing rappresenta un progetto di grande interesse..."

Pubblicità

Lo Schema di testo unificato per i disegni di legge n. 122 e connessi in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing rappresenta un progetto di grande interesse, che rende maggiormente articolato e meglio esigibile l'obbligo di prevenzione generale (ed è auspicabile una sua approvazione in termini rapidi), e direttamente contrattuale, di ogni forma di molestia sul luogo di lavoro ai danni dei lavoratori, già previsto in linea di principio dall'art. 2087 del codice civile, nel contesto del principio della massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale concretamente attuabile.

Da tale articolo già oggi "è agevole desumere a carico del datore di lavoro l'esistenza di un obbligo primario e di un obbligo strumentale, essendo al suddetto datore di lavoro, innanzi tutto, vietato di porre in essere quei comportamenti commissivi dai quali possa derivare la lesione dei beni garantiti (dalla medesima disposizione di legge e dagli articoli della Costituzione sopra indicati) e, inoltre, essendogli fatto obbligo di predisporre quelle cautele che valgono a tutelare i beni in questione". In tal senso "il contenuto dell'obbligo previsto dall'art. 2087 c.c. non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, cosiddetta protettiva, che statuisce precisi adempimenti positivi tramite l'adozione di misure adatte al caso concreto, ma soprattutto richiede che non venga posto in essere un comportamento che violi il diritto alla integrità psicofisica del lavoratore; l'esistenza di tale comportamento, infatti, in quanto determinato da dolo o da colpa e attuato nel luogo e durante l'orario e il compimento dell'attività di lavoro, costituisce di per sè fonte di rispettabilità contrattuale per il datore di lavoro, integrando lo stesso un adempimento della suddetta obbligazione primaria prevista dalla legge (oltre che dei doveri di buona fede e di correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., giustamente pure indicati nel ricorso)" (Cassazione civile sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768, Rossi e altro c. Felici, in Giust. civ. Mass. 1995,1385; Mass. giur. lav. 1995, 561 con osservazioni di Riccardi, Notiziario giur. lav. 1995, 740).

In questi casi, però, oltre alle disposizioni che prevedono responsabilità di carattere civilistico, come avverrà in modo ancora più ampio dopo l'entrata in vigor edella nuova legge sul mobbing, potranno risultare applicabili, per esempio, l'art. 590 del codice penale che sanziona, con previsione generale, chi cagiona per colpa una lesione personale ad altri soggetti (art 590 cp, lesioni personali colpose) o l'art 594 del codice penale che punisce l'offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche quando l'ingiuria è commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta. Reati, di competenza del giudice unico, perseguibili a querela di parte.

Dunque i principali articoli cui fare riferimento sono:

- l'art. 590 c.p., lesioni personali colpose, che sanziona, con previsione generale, chi cagiona per colpa una lesione personale ad altri soggetti;

- l'art. 610 c.p., violenza privata, che sanziona chi, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa;

- l'art. 594 c.p., ingiurie, che punisce l'offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche quando l'ingiuria è commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta;

- l'art. 595 c.p., diffamazione, che punisce il comportamento di chi lede la reputazione di un soggetto;

- gli artt.609 bis c.p e segg., violenza sessuale, che puniscono varie tipologie di comportamenti che violano la libertà sessuale della vittima;

- oltre a tutte le sanzioni nelle quali può incappare il datore di lavoro per violazione delle disposizioni di tutela della sicurezza e salute del lavoratore di cui al D.Lgs. 626/1994.

Va ricordato poi l'art. 571 del Codice penale, - Abuso dei mezzi di correzione o di disciplina - ai sensi del quale:

Chiunque abusa dei mezzi di correzione o di disciplina in danno di una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, ovvero per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito, se dal fatto deriva il pericolo di una malattia nel corpo o nella mente, con la reclusione fino a sei mesi.

Se dal fatto deriva una lesione personale, si applicano le pene stabilite negli articoli 582 e 583, ridotte a un terzo; se ne deriva la morte, si applica la reclusione da tre a otto anni.

E, analogamente, l'art. 572 - Maltrattamenti in famiglia o verso i fanciulli - del codice penale che prevede che:

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia, o un minore degli anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a venti anni.

Infine, e la sentenza che segue ne rappresenta una interessante applicazione, va ricordato l'art. 610 - Violenza privata - del codice penale ai sensi del quale "chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.

La pena è aumentata se concorrono le condizioni prevedute dall'articolo 339".

La seconda parte dell'articolo sarà pubblicata sul numero di domani.
