

La Corte di cassazione, quinta sezione penale, con la sentenza n. 12827 del 18 gennaio 2022 (depositata il 5 aprile 2022), ha ritenuto configurabile il reato di stalking aggravato nei confronti di un datore di lavoro, manager di una società di servizi, che ha compiuto svariati episodi di “mobbing” nei confronti dei suoi lavoratori.

A mente dell'art. 612-bis, comma 1 c.p., salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

In via generale, ai fini dell'integrazione del reato di cui all'art. 612-bis c.p. è sufficiente il dolo generico, ravvisabile nei comportamenti del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente.

Le condotte di mobbing, che si manifestano con abuso del potere disciplinare, attuate con lettere di richiamo pretestuose e minacce di licenziamento, configurano lo stalking “occupazionale”, essendo per l'appunto sufficiente il dolo generico per la sussistenza del delitto previsto dall'articolo 612 bis c.p..

Dunque, secondo la Suprema Corte, lo stalking è ravvisabile nell'attività di mobbing posto in essere dal datore di lavoro con una condotta (minaccia di licenziamento, lettere di richiamo per motivi inconsistenti) che esprime ostilità verso il lavoratore per mortificarlo, isolarlo in azienda. In tal modo ingenerando nei subordinati ansia, paura o cambiamento delle abitudini di vita.

È, inoltre, configurabile l'aggravante dell'abuso di autorità, prevista dall'articolo 61, n. 11 c.p. - che prevede l'aumento della pena nel caso in cui il fatto sia stato commesso con abuso di autorità o di relazioni domestiche, ovvero con abuso di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera, di coabitazione, o di ospitalità - perché il manager è titolare di una posizione di supremazia nei confronti dei lavoratori.

Riferimenti Normativi:

- art. 61 c.p.
- art. 612-bis c.p.