

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



PRASSI POSTUME INPS. IL CASO DELL'OPZIONE CONTRIBUTIVA

■ STALKING
OCCUPAZIONALE
COME REATO

LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ LAVORO
DIRITTI EUROPA
PAG. 41

■ LICENZIAMENTO
COLLETTIVO:
LEGITTIMO IL REGIME
SANZIONATORIO
PREVISTO DAL
JOBS ACT CON
RIFERIMENTO ALLA
VIOLAZIONE DEI
CRITERI DI SCELTA

■ LE CO.CO.CO.
SPORTIVE
NEL NUOVO
CCNL PER
I LAVORATORI
DELLO SPORT

■ ABUSO DEI
PERMESSI EX ART.
33, L. N. 104/1992 E
ONERE DELLA PROVA

■ RISCHIO E
RESPONSABILITÀ AL
TEMPO DELL'IMPRESA
DIGITALE

■ **UNA NUOVA PRONUNCIA DELLA CASSAZIONE**

STALKING OCCUPAZIONALE COME REATO

• DI NINA CATIZONE *Consulente del Lavoro in Torino* •

Allarmante è una sentenza appena depositata il 1° febbraio 2024 dalla Corte di Cassazione in tema di *stalking* occupazionale. Allarmante per le imprese così come per i lavoratori. Il fatto è che il mondo della sicurezza sul lavoro sta cambiando sotto diversi aspetti, e in particolare stanno cambiando i rischi. Restano al centro dell'attenzione i grandi rischi come i rischi nei cantieri. Ma adesso si affacciano nuovi rischi, quei rischi che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'Unione Europea chiamano rischi emergenti come lo *stalking*.

Purtroppo, il nostro Paese continua a non seguire l'esempio offerto dalla Francia. Dove da vent'anni l'art. 222-33-2 del codice penale punisce il reato di *harcèlement moral*, e, cioè, il fatto di molestare altri mediante condotte ripetute aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro atte a ledere i suoi diritti e la sua dignità, ad alterarne la salute fisica o mentale o a comprometterne il futuro professionale. Nel codice penale italiano manca un'apposita, specifica norma. Con un risultato che la Cassazione finisce per porre in luce proprio nella sentenza **n. 4567 del 1° febbraio 2024**.

Questo il caso. Si addebita all'amministratore di tre s.r.l. di aver sottoposto proprie dipendenti, in numerose occasioni anche in tempi diversi, a continue vessazioni lesive dell'integrità morale e del decoro. Ma nel processo a suo carico assistiamo a una serie di colpi di scena:

- anzitutto, l'imputato viene rinviato a giudizio per il delitto di "maltrattamenti contro familiari e conviventi" di cui all'art. 572 c.p.
- il Tribunale condanna l'imputato, ma non per il delitto di maltrattamenti di cui all'art. 572

c.p. contestato all'origine, bensì per il reato di atti vessatorio previsto dall'art. **612-bis c.p.**

- anche la Corte d'Appello condanna l'imputato, ma non per il reato di cui all'art. 572 c.p., bensì per il reato di violenza privata punito nell'art. **610 c.p.**
- la Cassazione conferma la condanna per violenza privata.

Si tratta di colpi di scena che a ben vedere non sorprendono, ma che appaiono preoccupanti. In quanto si tratta di colpi di scena originati proprio dal fatto che in Italia la storia giurisprudenziale dello *stalking* lavorativo come reato ha già oltre vent'anni, ma è una storia non alimentata da un'apposita, specifica norma. E allora vediamo come questa storia si è sviluppata nel tempo:

- dal 2001 la Sezione VI della Cassazione Penale ha cominciato a riconoscere l'applicabilità del delitto di maltrattamenti, e ciò in quanto, al di là della rubrica l'art. 572 c.p. prevede le ipotesi di chi commette maltrattamenti in danno di "persona sottoposta alla sua autorità", e il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione di "persona sottoposta alla sua autorità";
- dal 2009, la Sezione VI ha ristretto il campo di applicazione dell'art. 572 c.p., nel senso che la condotta persecutoria e maltrattante del datore di lavoro in danno del dipendente può, sì, essere sussunta nel reato di cui all'art. 572 c.p., ma a condizione che il rapporto tra

STALKING OCCUPAZIONALE COME REATO

datore di lavoro e dipendente sia caratterizzata dal tratto della “para-familiarità”;

- dal 2020, entra in scena una diversa Sezione della Cassazione penale, la Sezione V, e afferma la riconducibilità delle condotte vessatorie del datore di lavoro in danno del lavoratore nell’ambito di un’altra norma incriminatrice, quell’art. 612-*bis* c.p. che punisce il delitto di atti persecutori.

Da qualche anno, quindi, si assisteva al fenomeno di due Cassazioni. La sentenza **n. 4567 del 1° febbraio 2024** finisce, dunque, per arricchire ulteriormente questo fenomeno. In primo grado, si opta, inizialmente, per il 572 c.p., e poi per il 612-*bis*, ma in appello vince il 610 c.p., e questa volta la Sezione V percorre questa terza strada. Leggiamo perché:

La Corte di Appello “individua un *quid pluris*, oltre la minaccia e la violenza in sé, consistente nel condizionamento pro-futuro delle azioni delle persone offese, soggiogandole così da co-

stringerle a una condotta meramente omissiva, funzionale all’esercizio di un controllo sulla libertà psichica delle vittime e ad evitare qualsivoglia elemento di contrasto all’imposizione della sua (dell’imputato) volontà”.

Come non sperare che, sull’onda delle indicazioni date dall’OIL nella Convenzione del 21 giugno 2019, n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, e resa esecutiva in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4, il nuovo Parlamento raccolga la sfida. Più proposte di legge nella passata legislatura miravano a introdurre un apposito reato di *stalking*, inserendo nel codice penale uno specifico articolo, il 612-*ter*. Successivamente, da una nota del Servizio Studi del Senato n. 30 del luglio 2023 apprendiamo che sono state proposte norme “in materia di molestie sul lavoro, di molestie sessuali e di *mobbing*” (A.S. n. 89, A.S. n. 257 e A.S. n. 671). Come non sperare allora che il Parlamento raccolga la sfida e decida di introdurre uno specifico reato di *stalking* occupazionale?