

# **IL *MOBBING* ED IL SUO AMBITO DI RILEVANZA NEL SISTEMA DI DIRITTO PENALE ITALIANO: FORME DI MANIFESTAZIONE DELLA FENOMENOLOGIA CRIMINOSA NEI DIVERSI CONTESTI DELL'ATTIVITÀ UMANA E MODULI INCRIMINATORI APPLICABILI**

F. CRIMI\*, S. CRIMI\*\*

## **SOMMARIO**

1. Considerazioni introduttive sulle diverse sembianze del mobbing: mobbing aziendale, orizzontale, verticale (c.d. *bossing*), collettivo, *mobbing* strategico, doppio *mobbing*, *mobbing* esterno, *school mobbing*, *bullying*, nonnismo, *sexual harassment*. - 2. Mancanza di una cornice incriminatrice *ad hoc* ed opera di supplenza della prassi applicativa nell'ambito delle diverse fenomenologie di *mobbing*. - 3. Problematiche nell'ambito della ricerca probatoria dei presupposti strutturali della responsabilità penale del *mobber*.

### **1. Considerazioni introduttive sulle diverse sembianze del *mobbing*: *mobbing* aziendale, orizzontale, verticale (c.d. *bossing*), collettivo, *mobbing* strategico, doppio *mobbing*, *mobbing* esterno, *school mobbing*, *bullying*, nonnismo, *sexual harassment***

Occorre premettere come la terminologia “*mobbing*” sia stata coniata nel settore disciplinare della etologia per identificare il comportamento di alcune specie di animali che, operando in branco, allorquando decidono di emarginare un loro membro, sono solite circondarlo minacciosamente al fine di determinarne l'allontanamento.

Trasposto tale comportamento sul terreno dei comportamenti umani in ambito lavorativo il termine *mobbing* viene impiegato per indicare una condotta lesiva di natura sistematica, caratterizzantesi per la presenza di reiterati e protratti soprusi, nonché di un compendio di comportamenti vessatori ed umilianti da parte del

\* Avvocato in Torino, Studio Legale Crimi; Cultore e Dottore di ricerca in Scienze giuridiche-Diritto penale italiano e comparato-Università di Torino; per i capitoli 1 e 2.

\*\* Avvocato in Torino, Studio Legale Crimi; Cultore e Dottorando di ricerca in Diritto penale-Università di Parma; per il capitolo 3.

datore di lavoro (c.d. *mobbing* aziendale verticale o *bossing*) o di altro prestatore di lavoro (c.d. *mobbing* aziendale orizzontale). Ed è proprio nell'ambito dei rapporti lavorativi che la fenomenologia del *mobbing* ha finito per trovare la sua massima espressione. Sul piano terminologico e per maggiore completezza si consideri come nei paesi anglofoni, per indicare la violenza psicologica sul posto di lavoro si utilizzino anche lemmi più specifici quali *harassment* (utilizzato, invero, con maggior frequenza per le molestie domestiche), *abuse* (maltrattamento), *intimidation*.

Accanto alla forma principale di *mobbing* che trova alimento nelle relazioni di lavoro (c.d. *mobbing* aziendale, orizzontale o verticale) sono venute affiancandosi, di poi, altre preoccupanti fenomenologie radicate in differenti ambiti relazionali, quali lo *school mobbing* (o bullismo), *mobbing* familiare, *sexual harassment*, o, negli ambienti militari, il c.d. nonnismo (dal maggio 1998, lo Stato Maggiore della Difesa ha istituito, all'uopo, l' "Osservatorio Permanente sul Nonnismo-O.P.N.").

Particolare risulta, di poi, la c.d. fenomenologia del doppio *mobbing* che si apprezza allorché il mobbizzato riversa il proprio stato di malessere sulla propria famiglia o, comunque, sulle persone alle quali risulta legato da rapporti significativi. In tale peculiare ipotesi si assiste ad una prima fase di compressione da parte dei familiari, cui segue inesorabilmente una condizione progressiva di distacco degli stessi; allontanamento che, quando la condizione del mobbizzato si aggrava, porta ad un'ulteriore stadio di isolamento della vittima, questa volta da parte del proprio nucleo familiare.

Altra forma singolare è quella che va sotto il nome di *mobbing* esterno, caratterizzata dal fatto che vittima della condotta penalmente rilevante risulta essere il datore di lavoro, il quale subisce pressioni attuate sotto forma di minacce di denuncia per comportamenti mobbizzanti, sia da parte di organizzazioni sindacali che da dipendenti con velleità carrieristiche (PEDRAZZOLI M., *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Bologna, 2007). Sempre in ambito lavorativo la complessità degli assetti relazionali ha portato, di poi, alla nascita del c.d. *mobbing strategico*, che fa la sua comparsa allorché l'attività vessatoria e dequalificante tenda ad espellere il lavoratore, per far posto ad un altro lavoratore, di solito in posizioni di dirigenza o apicali (per una completa ed approfondita disamina delle problematiche civilistiche e probatorie connesse al *mobbing* verticale e strategico cfr., *amplius*, CAVALLO L., *Risvolti civilistici sul piano probatorio e risarcitorio del mobbing aziendale*, Torino, 2009, in corso di pubblicazione).

Infine, il *mobbing* collettivo si materializza nelle ipotesi in cui i comportamenti datoriali rientrano in una strategia aziendale mirata a ridurre o razionalizzare gli organici e rivolta a gruppi numerosi di persone.

## 2. Mancanza di una cornice incriminatrice *ad hoc* ed opera di supplenza della prassi applicativa nell'ambito delle diverse fenomenologie di *mobbing*

Il fenomeno patologico del *mobbing* è venuto assumendo, negli ultimi anni, una consistenza tale da far rifiorire, ad ogni piè sospinto, il dibattito - sia a livello dogmatico che giurisprudenziale - circa la necessità di intervenire sul terreno della tutela penale attraverso l'introduzione di una fattispecie criminosa *ad hoc*, in grado di troncargli d'imperio quegli acrobatismi giudiziari che finiscono inevitabilmente per far rilevare, su tale terreno, la difettiva tenuta del canone di tassatività-determinatezza della fonte di responsabilità penale al cospetto delle condotte mobizzanti.

L'immobilismo legislativo che si registra sul punto (abortiti in fase di gestazione parlamentare sono state, infatti, la proposta di legge n. 1813 presentata dall'on.le Cicu dce 1996, nella quale si suggeriva l'edificazione normativa di un'apposita figura di *mobbing* definita come "terrore psicologico nell'ambiente di lavoro" [per l'impiego di tale nomenclatura empirico-giuridica si rinvia, fra gli altri, a EGE H., *Mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul luogo di lavoro*, Bologna, 1996], sanzionata con la pena della reclusione da uno a tre anni e accompagnata da un ponderale corredo sanzionatorio accessorio; nel solco della prima proposta si muove altresì quella capeggiata dall'on. FIORI del 2000, n. 6667, la quale prevedeva l'inasprimento delle pene fino a cinque anni di reclusione in caso di danni psico-fisici permanenti) ha, infatti, dato impulso ad una necessaria attività di supplenza giurisprudenziale, al fine di attribuire la veste di tipicità penale alle variegate fenomenologie mobizzanti che hanno finito per prendere piede nei diversi settori dell'attività umana.

Occorre preliminarmente osservare come la fenomenologia del *mobbing* abbia finito per assurgere a *legal framework* (così MONATERI, BONA, OLIVA, *Mobbing, vessazioni sul lavoro*, Milano, 2000; MONATERI, BONA, OLIVA, *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, 2002) vale a dire a cornice giurisprudenziale entro la quale fagocitare non solo quelle condotte che possono entrare agevolmente nello stampo di alcuna fattispecie incriminatrice e dunque già di per sé provviste di un ragionevole coefficiente di tipicità penale, ma altresì quelle condotte di per sé neutre, che finiscono per assumere rilievo penale (esistenziale ovvero circostanziale) solo in ragione della loro rientranza nella strategia mobizzante del soggetto agente. Risulta di intuitiva evidenza, a questo punto, la pericolosità di una categoria dogmatica-giurisprudenziale in grado di allargare le proprie spire di tipicità ogni qualvolta la significatività dell'epilogo lesivo, molto spesso sensibilizzato dal clamore mass-mediatico, facciano sorgere un'intiore propensione sanzionatoria del fatto *sub iudice*.

Il primo modulo incriminatore che viene in rilievo, sul terreno della criminalità colposa, è rappresentato dalla *figura delicti* di lesioni personali colpose di cui

all'art. 590 c.p., che trova quartiere soprattutto sul terreno della prevenzione degli infortuni sul lavoro e, più in generale, della tutela dei rapporti di lavoro (in tema cfr., FRIGENTI M., *Il Mobbing e la sua rilevanza penale nella giurisprudenza*, in questa Rivista, 3/2006, 305 ss.).

In tale settore delle relazioni umane, infatti, i comportamenti datoriali, lungi dal sostanzarsi in contegni implicitamente lesivi, quali le ingiurie, le minacce, *et similia* possono ed anzi normalmente si ammantano sotto le mentite spoglie di condotte giuridicamente legittime, ma che - prive dei presupposti contrattualmente e normativamente previsti - finiscono per integrare le fenomenologie patologiche del demansionamento (c.d. *bossing*) o comunque sostanziano ulteriori tecniche organizzatorie volte ad isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro (c.d. *mobbing* strategico) ovvero dirette, ai medesimi fini, contro una pluralità di dipendenti (c.d. *mobbing* collettivo).

Ciò detto occorre osservare come in ambito penale il legislatore si sia sempre dimostrato refrattario sul piano della incriminazione di quei comportamenti dispiegati in ambito lavoristico e trasmodanti in fenomeni di emarginazione, intimidazione e vessazione, volti a vittimizzare l'indifeso dipendente. Di qui la vivacità applicativa senza pari che la fattispecie delle lesioni personali colpose finisce per assumere sul terreno dei rapporti di lavoro.

Indubbiamente tale soluzione dettata dalla pur meritoria necessità di tutelare il lavoratore vessato sul posto di lavoro finiva pur tuttavia per determinare un indebito ed abnorme arricchimento strutturale di matrice giurisprudenziale della fattispecie delittuosa di lesioni personali colpose: consistendo la condotta del datore di lavoro nella reiterazione di comportamenti vessatori, intimidatori ed umilianti, in grado di costituire una situazione di prevaricazione sistematica, la stessa dovrebbe risultare lumeggiata da una forma di dolo specifico, vale a dire da una direttrice psicologica di natura finalistica consistente nel precipuo fine di infastidire e svilire il lavoratore in modo da costringerlo ad allontanarsi dal posto di lavoro. Di qui l'inconferenza, a parere di chi scrive, della soluzione normativa adottata dalla giurisprudenza sul punto, avuto riguardo al fatto che il dolo di ulteriore offesa non risulta richiesto dalla norma incriminatrice e, ancor prima, considerato che tale forma di coefficiente di volontà colpevole cozza con l'elemento soggettivo colposo previsto nell'economia della fattispecie di cui all'art. 590 c.p. Sono proprio queste *defaillances* giudiziali che dovrebbero spingere verso l'introduzione di una fattispecie incriminatrice *ad hoc* della fenomenologia del *mobbing*; una fattispecie che sicuramente soffrirà di notevoli ingenuità strutturali dovute alla natura caleidoscopica del fenomeno mobbizzante sul terreno empirico-fattuale, ma che pure costituirebbe il punto di ancoraggio, normativamente imposto, di ogni percorso motivazionale effettuato dal viandante del diritto interessato dal caso concreto.

Più composito risulta, di contro, l'arsenale incriminatore di cui dispone il legislatore sul piano della repressione dei comportamenti dolosi.

In particolare, la giurisprudenza nomofilattica attribuisce spessore al delitto di violenza privata normativizzato all'art. 610 c.p., che sanziona chi, mediante violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa (sul punto, *ex plurimis*, nella giurisprudenza di legittimità cfr. Cass. pen., Sez. VI, 22 gennaio 2001; Cass. pen., 9 aprile 2003, n. 5539, in *Riv. pen.*, 2002, 700; nella giurisprudenza di merito v. Trib. Taranto il 7 marzo 2002; in dottrina cfr. MOT-TOLA M.R., *Mobbing e comportamento antisindacale*, Torino, 2007).

Tale tipologia delittuosa, peraltro, spesso si accompagna - in concorso formale - con il delitto di maltrattamenti a danno di persona sottoposta all'altrui autorità (art. 572 c.p.), la quale entra in gioco per il tramite della valorizzazione di un "rapporto di autorità" tra il datore di lavoro ed il lavoratore, in considerazione del potere disciplinare e direttivo attribuiti al primo nei confronti del secondo. La condotta di *mobbing*, per cadere nello stampo della *figura delicti* testé menzionata, presuppone il riscontro probatorio della serie complessiva degli episodi lesivi contestati nel capo d'imputazione (sul punto cfr., più diffusamente, *infra* punto 3.), e ciò sia in ordine alla loro sistematicità che in relazione alla durata dell'azione e nel tempo, alle caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione della condotta e, per la contestazione dell'aggravante specifica delle procurate lesioni gravi, all'individuazione della conseguenza patologica ad essa riconducibile (così Cass. pen., Sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624, in *Lavoro nella Giur.*, 2007, 10, 991, con nota di MURATORIO; in *CED Cass.*, 2007; in *Dir. Pen. e Processo*, 2008, 7, 892, nota di VERRUCCHI, *Nella giurisprudenza di merito*, cfr. Trib. Trani, 27 ottobre 2005, *Giur. Merito*, 2006, 7-8, 1760).

Il sistema di vessazioni che viene edificato per il tramite della reiterazione di comportamenti aggressivi può, inoltre, trovare il suo bersaglio nel bene giuridico dell'onore inteso *lato sensu*. In tal caso la prassi applicativa ricorre al reato di ingiuria, il quale, all'art. 594 c.p., punisce altresì l'offesa all'onore o al decoro commessa attraverso l'uso della comunicazione telefonica o scritta; non solo, ma la fenomenologia del *mobbing* può sostanziarsi (ed anzi normalmente si materializza), altresì, nella realizzazione di propalazioni ingiuriose dell'onore o del decoro della persona bersagliata alla presenza della stessa nonché di una pluralità di altre persone (ad esempio, i colleghi di lavoro del soggetto mobbizzando): in tal modo facendo saltare il principale criterio discretivo dell'ingiuria rispetto al modulo incriminatore della diffamazione. (Se nella vigenza del codice Zanardelli del 1889, infatti, l'*actio finium regundorum* tra le due tipologie di reati contro l'onore era da ravvisarsi nella attribuzione lesiva di un fatto determinato, con l'entrata in vigore del nuovo codice penale Rocco la natura determinata e, dunque, la maggiore credibilità dell'addebito lesivo ha finito per essere relegato nel novero degli elementi specializzanti aventi rilievo meramente circostanziale, assurgendo al ruolo di tendenziale criterio discretivo la presenza o meno della persona dell'offeso o di altre persone diverse dalla vittima) (Cass. pen., Sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624, *Riv. cancellerie*, 2007, 5, 560).

Ove l'addebito lesivo sia stato esternato in presenza di una pluralità di persone e in assenza del destinatario della propalazione ingiuriosa verrà in considerazione, di contro, il delitto di diffamazione *ex art. 595 c.p.*

La fenomenologia del *mobbing* può, inoltre, attivare la tenaglia repressiva del delitto di violenza sessuale di cui all'art. 609 *bis* c.p e segg. Nel catalogo delle condotte che il *mobber* può realizzare, vi rientrano infatti quelle di *sexual harassment*. Non è un caso, del resto, che negli Stati Uniti lo studio del fenomeno del *bullying at work-place* sia stato improntato almeno inizialmente sull'approfondimento della condizione del lavoro femminile e sulla tutela dalla molestia di natura sessuale che con maggior facilità può colpire le donne.

Nell'ambito dei rapporti tra i privati e la P.A., di poi, la valorizzazione della fenomenologia criminosa del *mobbing* attribuisce particolare vitalità applicativa alla clausola di sussidiarietà espressa caratterizzante l'esordio precettivo del delitto di abuso d'ufficio di cui all'art. 323 c.p.

Sul versante delle fattispecie bagatellari il fenomeno del *bullying* ha ampliato il bacino applicativo della contravvenzione di molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.), allorquando gli atti compiuti per biasimevoli motivi costituiscano l'intelaiatura fattuale del disegno mobbizzante (così Trib. Napoli, 22 aprile 2002, il quale ha affermato che "sussiste il reato di cui all'art. 660 c.p. nel fatto del dirigente dell'ufficio che reca molestie a sfondo sessuale alle dipendenti del suo ufficio, approfittando della sua posizione gerarchica (cd. *bullying*)". Ove dall'anzi descritto comportamento del preposto sia derivata causalmente alla dipendente una temporanea patologia psichica, consistita in disturbi dell'adattamento, sia il preposto che il datore di lavoro sono entrambi tenuti al risarcimento, tanto del danno biologico temporaneo quanto del danno morale, in via fra loro solidale anche in relazione al danno morale, per il combinato disposto degli artt. 2049 c.c. e 185 c.p.").

Ma è comunque sul terreno dei rapporti lavorativi che, come più volte già detto, il *mobbing* trova la sua massima vitalità, assurgendo a "cenerentola del diritto penale". È infatti in tale campo che il sistema di vessazioni sistematiche in che si sostanzia il *mobbing* (c.d. aziendale) assume la forza di "collante incriminatore" dei singoli comportamenti inosservanti le disposizioni poste a presidio della sicurezza e salute del lavoratore e di cui al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche. Ovviamente la vitalità della normativa in materia di sicurezza sul lavoro si apprezza solo con riferimento al *mobbing* aziendale verticale (sia esso strategico, collettivo, etc.), vale a dire alle vessazioni provenienti direttamente dal datore di lavoro o comunque dai vertici aziendali, mentre risulterà inconferente nei casi di *mobbing* orizzontale, in cui la condotta vessatoria viene realizzata da colleghi di lavoro; analogamente non sarà applicabile alle condotte dei c.c. *side mobber* (spettatori silenziosi delle condotte vessatorie) i cui comportamenti sono considerati penalmente indifferenti non attivando la clausola di estensione della punibilità normativizzata all'art. 40 *cpv.* c.p. Ciò a meno che lo strumento della dele-

ga di funzioni non getti un ponte che consenta l'estensione della penale responsabilità in capo a soggetti subalterni rispetto ai soggetti apicali, con riguardo ai quali residuerà pur sempre una non trascurabile potenzialità di responsabilità penale per *culpa in vigilando* (in ordine alla funzionalità penalistica dello strumento della delega di funzioni si rinvia a CRIMI F., *La delega di funzioni non esonera da responsabilità penale quando l'evento lesivo deriva da cause strutturali dovute ad omissioni di scelte generali*, in questa Rivista, fasc. 3/2007, II, 61).

Nel campo dei rapporti di lavoro, peraltro, la figura del *mobbing* (o, meglio, *bossing*) consente di attribuire rilievo aggravatore al movente che dà impulso alle condotte vessatorie, consentendo di apprezzare la natura abietta dello stesso (art. 61 n. 1 c.p.).

In conclusione la figura dogmatico-giurisprudenziale del *mobbing*, nelle sue differenti espressioni, è in grado di attivare gli elementi strutturali di variegate fattispecie incriminatrici così come i soli elementi specializzanti aventi rilievo meramente circostanziale.

### 3. Problematiche nell'ambito della ricerca probatoria dei presupposti strutturali della responsabilità penale del *mobber*

Avuto riguardo alla natura del *mobbing* quale fenomenologia ad evento naturalistico, il maggiore ostacolo probatorio nella individuazione della responsabilità penale del *mobber* si rinviene nell'accertamento della riconducibilità eziologica dell'epilogo lesivo della cui imputazione penale si discute alla condotta mobbizzante. Preliminarmente occorre individuare quali tipologie di danno possono scaturire dalla condotta vessatoria del *mobber*. Normalmente l'effetto lesivo assume le sembianze di processi patologici a carattere transitorio e a connotazione psichica o psicologica (depressioni), le quali si caratterizzano per una genesi multifattoriale. Da ciò la difficoltà nella individuazione delle cause patogenetiche, le quali risultano spesso riconducibili ad una pluralità di disagi della vittima non ricollegabili solo ed esclusivamente all'ambiente di lavoro, bensì alla sua intera sfera relazionale e, in certa misura, anche al suo grado di sensibilità (sul punto, in giurisprudenza, cfr. *ex plurimis* Pretore di Milano, Corte d'Appello di Milano e Cass. pen., Sez. VI, 12 marzo 2001, n. 10090; Tribunale di Taranto, 7 dicembre 2001 conf. Cass. pen., Sez. VI, 8 marzo 2006, n. 31413; Tribunale di Torino, 1 agosto 2002; Cass. pen., Sez. I, 28 gennaio 1991, inedita, in <http://promo.24oreprofessioni.ilsole24ore.com/ambientesicurezza.htm>, con nota di SOPRANI, *La sindrome da mobbing*; in dottrina si rinvia a CRIMI F., *Il concorso colposo nel reato*, Tesi di dottorato in diritto penale italiano e comparato, Dipartimento di Scienze Giuridiche - Facoltà di Giurisprudenza - Università di Torino, Biblioteche Nazionali di Torino, Firenze, Roma, 2007, 157 ss.).

A mo' d'esempio si pensi alla genesi multifattoriale della P.A.S. (*Parental*

*Alienation Syndrome*), patologia psichica che spesso trova il suo radicamento empirico-fattuale in episodi di *mobbing* familiare, coinvolgenti per lo più famiglie separate e normalmente realizzati dal genitore affidatario nei confronti di quello non affidatario, al fine di spezzare il legame genitoriale nei confronti dei figli. In questi casi la difficile diagnosticabilità della sindrome - in ragione della debolezza numerica e qualitativa degli elementi sintomatologici - in uno con la difficile riconducibilità causale della stessa ai differenti fattori eziologici che possono entrare in gioco, rendono assai ardua la prova causale nel processo penale.

Nella maggior parte dei casi, non sarà facile, dunque, rintracciare un percorso causale in grado di attestarsi sullo *standard* probatorio dell'oltre il ragionevole dubbio. Peraltro, alla luce degli insegnamenti delle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione (la mente corre agli insegnamenti nomofilattici impartiti dalla sentenza Francese delle Sezioni Unite del 2002) non sarà possibile fare affidamento alle nude statistiche delle *cowen laws*, dovendosi procedere alla particolarizzazione della generalizzazione causale, vale a dire alla valorizzazione dei singoli elementi fattuali in cui è venuta articolandosi la vicenda concreta *sub judice*.

Spesso, inoltre, la sensibilità degli operatori del diritto finisce per risvegliare dal torpore applicativo alcuni paradigmi causali di difficile attuazione, in quanto privi di ancoraggio nel sistema normativo italiano, ma soprattutto sforniti di sufficienti riscontri sul piano dell'evento verificatosi *hic et nunc*; si tratta del modello euristico-esplicativo della causalità adeguata, secondo il quale la connessione causale tra la condotta del datore di lavoro e la malattia del lavoratore si considera verificata allorquando con elevato grado di probabilità quella patologia non si sarebbe verificata senza la condotta del datore di lavoro (GUARINIELLO R., Atti del convegno a Roma sul *mobbing* 8 febbraio 2000, in *About Rivista del Centro Studi Eurhope*, 8 marzo 2000).

Con precipuo riferimento alla fenomenologia del *mobbing* aziendale i problemi probatori si alleviano in parte nelle ipotesi in cui la condotta datoriale di vessazione morale finisca per sostanziarsi nell'esercizio di poteri disciplinari trasmodanti i presupposti di operatività degli stessi ovvero allorquando il datore di lavoro determini la dequalificazione professionale del lavoratore. Tali comportamenti finiscono per minare la stima professionale che il lavoratore ha di sé e determina un calo motivazionale nel contesto socio-ambientale di riferimento; con l'effetto di una grave compromissione della propria capacità di autoprotezione personale, a sua volta ineludibile ai fini dell'edificazione di un efficace sistema di sicurezza del lavoro.

Si è detto che riveste profili di rilevante problematicità l'*iter* probatorio relativo agli elementi di tipicità materiale della fenomenologia criminosa del *mobbing*.

Se si considera, peraltro, che la giurisprudenza ammette la configurabilità del *mobbing* sia nella veste colposa che in quella dolosa bene si comprende come l'opzione per l'una o l'altra soluzione giudiziale risulti estremamente ardua. Ad ogni modo la giurisprudenza della nomofilachia è concorde nel sostenere che

l'impronta psicologica della condotta mobbizzante debba risultare sintomaticamente indiziata dalla condotta complessiva dell'imputato e dal complesso delle circostanze di fatto in cui è venuta articolandosi, nel caso concreto, la vicenda aggressiva *sub judice*. È in tali elementi empirico-fattuali, infatti, che viene materializzandosi la coscienza e l'atteggiamento psicologico dell'agente (in tal senso cfr. Cass. pen., Sez. I, 28 gennaio 1991, conf. Cass. pen., Sez. I, 12 gennaio 1989). Ovviamente la ricerca probatoria risulterà agevolata al cospetto di comportamenti colposi, in riferimento ai quali le qualificazioni normative della colpa possono ravvisarsi nella inosservanza di specifiche norme di legge, quali l'art. 2103 c.c. in tema di divieto di dequalificazione mansionale del lavoratore, nell'art. 2087 c.c. (sulla efficacia dell'art. 2087 c.c. quale fonte giuridica fondante il momento oggettivo della colpa, ci permettiamo di rinviare a CRIMI F., CRIMI S., *La clausola generale di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. quale passe partout legalistico della responsabilità del datore di lavoro in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro*, in questa Rivista, fasc. 3/2006, II, 69) o, ancora, l'art. 3 lett. s) D.Lgs. n. 626/1994 in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Tali fonti normative, oltre a costituire il momento oggettivo del coefficiente soggettivo colposo, assumeranno rilievo circostanziale nell'economia delle fattispecie di lesioni personali colpose di cui all'art. 590 comma terzo c.p. e di omicidio colposo di cui all'art. 589 comma secondo c.p.

## RIASSUNTO

Gli Autori svolgono alcune brevi considerazioni sul grado di vitalità di un importante recente fenomeno criminale: il *mobbing* tra le linee guida delle pronunce della Suprema corte. Problemi strutturali e probatori circa fattispecie di reato non specificamente delineate per la repressione di tale fenomenologia criminosa.

## SUMMARY

The Authors deal with the vitality level of an important recent phenomenon: the *mobbing* between the guide-lines of the Supreme Court 's sentences. Structural and probative problems about criminal cases not specially designed too suppress this criminal phenomenology.