

## Lo Stalking Occupazionale

**Profilo normativo-giuridico e obblighi del datore di lavoro di fronte agli atti persecutori come il reato di stalking.**

### PREMESSA

Un'importante tappa del cammino normativo contro tutte le forme di violenza di genere è stata l'introduzione, nel 2009, del reato di **Atti persecutori, conosciuto come reato di stalking**, cui sono seguite varie norme che hanno rafforzato la tutela giudiziaria e il sostegno alle vittime, tra le quali, la L. 15 ottobre 2013, n. 119, la legge n.69/2019, la L. 134/2021 e la L. 168/2023. L'evoluzione normativa ha tratto impulso dalla **Convenzione di Istanbul del 2011**, ratificata con la legge n. 77 del 2013, che si fonda sul riconoscimento della violenza sulle donne come forma di violazione dei diritti umani e come forma di discriminazione.

In questo contributo, partendo dal reato di stalking, si vogliono delineare i contorni della sua declinazione nell'ambiente lavorativo e i conseguenti obblighi del datore di lavoro.

### 1. IL REATO DI STALKING: DEFINIZIONE

Disciplinato dall'**art. 612-bis del Codice Penale**, il reato di Atti persecutori o stalking punisce chi, attraverso minacce o molestie reiterate, **provoca nella vittima tre differenti situazioni tra loro alternative** che devono essere in rapporto di immediata causalità con la condotta persecutoria:

- un perdurante e grave **stato di ansia o di paura**;
- un **fondato timore per l'incolumità** propria o di un prossimo congiunto o di persona legata da relazione affettiva;
- costringe la vittima ad **alterare le proprie abitudini di vita**.



Antonietta Di Martino  
Dirigente Scolastico

Si tratta quindi di un insieme di comportamenti minacciosi o molesti, che si ripetono nel tempo e assillanti, che possono assumere varie forme, come gli appostamenti nei pressi del domicilio o degli ambienti comunemente frequentati dalla vittima, le intrusioni nella sua vita privata alla ricerca di un contatto personale per mezzo di pedinamenti, e-mail o telefonate oscene o indesiderate.

Il bene giuridico oggetto di tutela della norma penale è la libertà personale, morale e di autodeterminazione della persona, come anche, una volta realizzatosi in capo alla vittima un grave disagio psichico, la sua salute. Il delitto è punito a querela della persona offesa e il termine per la proposizione della querela è di sei mesi.

L'elemento soggettivo richiesto per il configurarsi del reato è il **dolo generico**: è sufficiente la semplice volontà di attuare reiterate condotte di minaccia e molestia, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno dei tre eventi alternativamente previsti dalla norma penale e sopra elencati.

Importante ribadire che la **reiterazione della condotta** è elemento costitutivo del reato. Pertanto i singoli atti, se posti in essere in un'unica occasione, non integrano la fattispecie delittuosa ex art 612 bis c.p. ma quelle della minaccia (art. 612 c.p.) e molestia (art. 660 c.p.), peraltro già previste e sanzionate autonomamente dal legislatore.

Circa la numerosità delle condotte, la **Cassazione penale, Sez. V, sentenza n. 33842 del 19 luglio 2018** ha chiarito che “Integrano il delitto di atti persecutori di cui all’art. 612-bis cod. pen. anche due sole condotte di minacce, molestie o lesioni, pur se commesse in un breve arco di tempo, idonee a costituire la “reiterazione” richiesta dalla norma incriminatrice, non essendo invece necessario che gli atti persecutori si manifestino in una prolungata sequenza temporale.”

## 2. LO STALKING OCCUPAZIONALE

Quando la condotta persecutoria viene messa in atto nei confronti di un lavoratore da parte del datore di lavoro, di un superiore o da colleghi, si parla di **stalking occupazionale**.

In tal caso il motivo dei comportamenti illeciti trova origine nei luoghi e nei rapporti lavorativi, ma spesso incidendo anche sulla vita privata della vittima e può esprimersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, attraverso:

- l’abuso del potere disciplinare, con lettere o messaggi di ammonimento, richiami o contestazioni, reiterati e inviati anche nelle ore in cui il lavoratore non è in servizio, compresi i festivi e le ore serali o notturne, attraverso posta elettronica, pec o whatsapp tali da infastidire, creare timore, ansia, disturbo alla tranquillità familiare della vittima e alla sua sfera di vita privata;
- la denigrazione ripetuta della vittima, ad esempio, nel caso si tratti di un docente di scuola, in presenza e di fronte agli studenti, ai colleghi e ai genitori o con la diffusione di notizie false e costruite per rovinare la sua reputazione, mortificarlo e isolarlo.
- i controlli continui ed esasperanti, la mancata risposta ad istanze, il diniego dei permessi o ferie, il demansionamento, plurimi atti vessatori che culminano in un licenziamento pretestuoso e ritorsivo.

Lo stalking occupazionale non va confuso con altri due fenomeni che riguardano anch’essi i conflitti nella sfera relazionale in ambito lavorativo, ma che non sono reati penali: **il mobbing e lo straining**. La giurisprudenza ha trattato in più occasioni tali fenomeni, riconoscendone la differenza: si riporta la definizione della **famosa sentenza del Tribunale del lavoro di Bergamo, del 20 giugno 2005**:

*“Il cosiddetto **mobbing** consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo o gravità. Tale fenomeno si distingue dal cd. **straining** che è costituito da una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un’azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre a essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo **straining** in persistente inferiorità. Pertanto, mentre il **mobbing** si caratterizza per una serie di condotte ostili e frequenti nel tempo, per lo **straining** è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso del demansionamento)”*.

In alcuni casi lo stalking occupazionale si svolge in concomitanza o successivamente a una situazione di mobbing o altro conflitto lavorativo già presente, ovvero:

- può svolgersi in parallelo, come strategia aggiuntiva al mobbing per rafforzarne l’obiettivo delle dimissioni della vittima o la rinuncia ad un proprio diritto
- può svolgersi in un secondo tempo, qualora il mobbing non abbia prodotto gli effetti sperati, e continuare l’azione persecutoria al di fuori dell’ambiente lavorativo

In proposito la Corte di Cassazione, con alcune sentenze tra cui la **sentenza n. 12827 del 5 aprile 2022**, ha ricordato come la giurisprudenza abbia già ampiamente chiarito che **il delitto di stalking può essere integrato anche dalla “condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell’esprimere ostilità verso il dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell’ambiente di lavoro – che ben possono essere rappresentati dall’abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi – tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall’art. 612 bis c.p.”**.

In casi più frequenti, lo stalking occupazionale si associa o segue a episodi di **molestie sessuali**: ciò si verifica quando l’atteggiamento persecutorio, che può esprimersi ad esempio

in continue battute a sfondo sessuale, apprezzamenti insistenti di tipo volgare e ripetuti corteggiamenti e avances non graditi, si traduce ai danni della vittima in una grave pressione psicologica che può proseguire anche nella vita privata della persona con telefonate, appostamenti, pedinamenti ecc., al di fuori dell'orario di lavoro e creare quindi pregiudizio per le sue abitudini di vita o timore per la propria incolumità.

Naturalmente, se la condotta sfocia in un contatto fisico con la vittima, è ravvisabile anche il reato di violenza sessuale ex art. 609 bis c.p.

La sentenza della **Cassazione Penale, Sez. 3, 21 agosto 2024, n. 32770**, ha precisato il **criterio distintivo tra i reati di molestia sessuale e quello di stalking**:

*“Sotto il profilo penalistico, dette molestie sessuali possono concretizzare il reato di molestie di cui all'articolo 660 cod. pen., ovvero di atti persecutori (o stalking) di cui all'articolo 612-bis cod. pen.. Il criterio distintivo tra i due reati non consiste tanto nella condotta dell'agente di reato, che può essere la medesima, bensì nel diverso atteggiarsi delle “conseguenze” della condotta, sicché si configura il delitto di cui all'art. 612-bis cod. pen. solo qualora alle condotte molestatrici acceda uno degli eventi tipici del delitto di stalking (quando le condotte siano idonee a cagionare nella vittima un perdurante e grave stato di ansia ovvero l'alterazione delle proprie abitudini di vita), mentre sussiste il reato di cui all'art. 660 cod. pen. ove le molestie si limitino ad infastidire la vittima del reato”*

### 3. LO STALKING OCCUPAZIONALE NELLA GIURISPRUDENZA

In Italia la storia dello stalking occupazionale nella giurisprudenza non è alimentata da un'apposita, specifica norma e dunque nel tempo le sentenze hanno associato i comportamenti vessatori nell'ambiente lavorativo, a seconda dei casi, a diverse varie fattispecie penali, come ad esempio i maltrattamenti (art. 572 c.p.), la violenza privata (art. 610 c.p.) e da ultimo agli atti persecutori (art. 612 bis c.p.) oggetto di questa trattazione.

Secondo alcuni commentatori, la citata sentenza della Cassazione del 21 agosto 2024, n. 32770 ha aperto la strada ad una più efficace re-

pressione dei comportamenti vessatori nell'ambiente di lavoro, confermando e rinforzando i criteri di **applicabilità della fattispecie degli atti persecutori ex art. 612 bis c.p. alle condotte di mobbing sul luogo del lavoro**.

Si riporta lo stralcio in questione, che, come si vede, è sovrapponibile a quello già riportato a proposito della sentenza n. 12827 del 5 aprile 2022.

*“In relazione al capo D), di c.d. “stalking lavorativo”, la giurisprudenza di questa Corte (Cass. pen. 31273 del 14/09/2020, Fornasieri, Rv. 279752 - 01), che il Collegio condivide e ribadisce, ritiene che sussista il reato di atti persecutori in caso di “mobbing del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell'ambiente di lavoro, tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis cod. pen.”*

Tale orientamento della giurisprudenza si può definire ormai consolidato. Tuttavia, sull'onda delle indicazioni date dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) 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**, molti ritengono che una piena tutela del lavoratore si possa realizzare con l'inserimento nel Codice Penale di fattispecie di reato specifiche o comunque con una disciplina organica per l'ambito lavorativo. Allo stato attuale sono in discussione proposte di legge “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). Attendiamo quindi l'evoluzione normativa.

### 4. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Le opinioni di dottrina e giurisprudenza si sono orientate prevalentemente nel ricondurre lo stalking occupazionale alla violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza e di protezione dei lavoratori derivante:

- **Dal D.Lgs n. 81/08**, che impone la valutazione di tutti i rischi, compreso quello da stress lavoro correlato, che considera le varia-

bili organizzative, gestionali, ambientali e relazionali che possono causare o incrementare un danno psicologico, sociale o fisico ai lavoratori. Lo stress potenzialmente generato dall'organizzazione lavorativa può essere considerato come il 'massimo comune denominatore' di tutti gli altri fenomeni (mobbing, violenza, aggressione, molestie, atti persecutori...) pertanto l'applicazione delle misure preventive per combattere lo stress lavoro-correlato può sicuramente contribuire anche per valutare e gestire gli altri rischi di tipo psicosociale<sup>(1)</sup>

● **Dall'art. 2087 cc** (Tutela delle condizioni di lavoro) che recita: *l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.*

Il datore di lavoro ha quindi l'obbligo di condurre un'analisi e valutazione del rischio e di adottare tutte le misure di contenuto e contesto del lavoro atte a promuovere il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, in modo da prevenire per quanto possibile il verificarsi di situazioni conflittuali o problematiche dal punto di vista relazionale ai danni dei propri dipendenti, tenendo anche conto che la situazione di forte disagio psichico o stress dei singoli, può avere implicazioni anche su altri aspetti della sicurezza, aumentando il rischio d'infortuni. Nell'adozione di strategie preventive e protettive è essenziale coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti <sup>(2)</sup> stabilendo un sistema efficace per raccogliere loro segnalazioni, osservazioni ed esperienze sulle situazioni di vulnerabilità (aree

(1) Sui rischi psicosociali: normativa di riferimento, valutazione dei rischi, misure di prevenzione, protezione e promozione del benessere organizzativo si veda il volume :

A. Di Martino, P. Pieri *Salute e sicurezza nella scuola* - Euroedizioni Torino 2024

(2) Si segnala sul tema il documento ad uso delle RSU e dei RLS dal titolo "*Appunti e suggerimenti (non esaustivi) per gli accordi di II livello in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro*" a cura di Cgil Piemonte e Cgil Umbria, edizione luglio 2022

isolate, turni serali o notturni, conflitti, episodi storici di violenza o molestie...). Tra le azioni da privilegiare possiamo citare la formazione del personale, che potrebbe comprendere anche le modalità di attivare gli strumenti di protezione previsti dalle norme e di far valere i propri diritti da parte della persona offesa in sede penale (querela, ammonimento del Questore, divieto di avvicinamento dell'imputato, procedure di indagine) e in sede di risarcimento del danno; l'installazione di sistemi di sicurezza, la definizione di procedure di sostegno alle vittime e la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e solidale. **X**

## I NOSTRI LIBRI



**Rocco Callà**

**IL CODICE DELLE LEGGI DELLA SCUOLA**

**Edizione 2024, € 32,00**

La presente raccolta di leggi e atti aventi forza di legge è finalizzata a soddisfare le esigenze di coloro che devono sostenere le prove scritte nei concorsi indetti dal Ministero dell'Istruzione e del Merito a posti di Dirigente Tecnico, Dirigente Scolastico, Direttore SGA. **Il presente testo può essere consultato durante lo svolgimento delle prove scritte, in quanto contiene solo norme di legge ed atti equiparati non commentati e non annotati con la giurisprudenza.**

Il testo raccoglie in modo organico e coordinato le norme del Testo Unico di cui al D.L.vo 16 aprile 1994, n. 297 in materia di istruzione delle scuole di ogni ordine, nonché le disposizioni legislative che negli anni sono state emanate ad integrazione e modifica del stesso Testo Unico e, a completamento del quadro normativo, le disposizioni di legge che ad esso si collegano.