

Numero 3 / 2019  
(estratto)

**Fernando Caracuta**

**Molestie sul luogo di lavoro: stalking occupazionale.  
tanto rumore per nulla.<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Articolo sottoposto, in forma anonima, alla valutazione dei referees.

## **Molestie sul luogo di lavoro: stalking occupazionale. tanto rumore per nulla.<sup>2</sup>**

Fernando Caracuta

*avvocato del foro di Lecce*

Con la sentenza in commento, il Tribunale di Bari ha affrontato una questione di molestie sessuali subite da una lavoratrice da parte di un collega di lavoro, il quale, peraltro, era un sindacalista molto attivo all'interno dell'azienda. Molestie più volte denunciate al proprio datore di lavoro da parte della lavoratrice, la quale aveva, tra l'altro, chiesto di essere assegnata ad una sede di lavoro che la tenesse al riparo da tali molestie.

L'azienda, tuttavia, non solo non ha fatto nulla di concreto per evitare il protrarsi di tali molestie sessuali, ma ha, addirittura, disposto il trasferimento della lavoratrice molestata in una sede molto lontana dal suo luogo residenza.

Per tali ragioni, dunque, la lavoratrice ha impugnato il citato trasferimento, ritenendolo ritorsivo, ed ha chiesto di condannare il datore di lavoro al risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non patrimoniali, patiti a causa del comportamento gravemente omissivo dell'azienda.

La sentenza annotata ha, innanzitutto, ricondotto tali molestie nell'ambito dell'art. 26, comma 2°, del D.Lgs n. 198/2006 che considera come discriminazioni le molestie sessuali espresse in forma fisica, verbale o non verbale.

Ma il Giudice è andato oltre, in quanto ha ritenuto che, nella fattispecie sottoposta alla sua attenzione, ci fosse qualcosa di più, poichè le molestie sessuali, sviluppatasi sul posto di lavoro, sono sconfinite nella vita privata della lavoratrice-vittima.

Il Giudice, in particolare, ha ritenuto provate in giudizio le continue molestie, gli approcci fisici di varia natura sul posto di lavoro, ma anche le richieste telefoniche di incontri personali, condite con frasi ammiccanti e riferimenti sessuali non graditi.

Tali comportamenti, secondo il Giudice del Tribunale di Bari, possono definirsi di stalking occupazionale, fattispecie che si colloca in una zona di confine tra il mobbing e lo straining.

---

<sup>2</sup> Articolo sottoposto, in forma anonima, alla valutazione dei referees.

A tal proposito, in tema di definizione di tali fattispecie, è importante esaminare quanto statuito dalla Suprema Corte. Ed allora, per mobbing lavorativo si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può derivare la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità<sup>3</sup>.

E' configurabile lo straining, invece, quale forma attenuata di mobbing, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità di azioni vessatorie<sup>4</sup> o esse siano limitate nel numero<sup>5</sup> ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato.

In buona sostanza, in tali ipotesi sono individuate fonti di responsabilità che possono derivare non solo da inadempimenti, ma anche da comportamenti interni al rapporto di lavoro che, se singolarmente valutati, potrebbero anche essere astrattamente legittimi o relativi a normali conflitti interpersonali, rispetto ai quali è l'intenzionalità (vessatoria o stressogena) a qualificare l'accaduto come illecito contrattuale.

Ciò detto in tema di mobbing e straining, vediamo ora come la sentenza annotata abbia affrontato il caso sottoposto alla sua attenzione riconducendolo in una nuova figura, ossia quella dello stalking occupazionale che può essere descritto come un fenomeno di stalking, che comincia sul posto di lavoro per poi penetrare, in modo assai invasivo, nella vita privata della vittima. La motivazione di tale attività persecutoria, dunque, proviene sempre dall'ambiente di lavoro, ma si diffonde pervasivamente anche nella vita privata della vittima.

Esso può, innanzitutto, aggiungersi al mobbing oppure può trovare inizio in caso di fallimento del mobbing stesso. Può accadere, inoltre, che nel caso in cui le condotte vessatorie sul luogo di lavoro siano state inefficaci, il mobber decida di perseguire la vittima invadendo la sua sfera privata: in tal caso, può esserci una vera e propria ossessione per lo stalker il quale, pur avendo iniziato le molestie nel contesto lavorativo, arriva, poi, a perseguire la lavoratrice anche nella sua sfera privata. La norma di

---

<sup>3</sup> Cfr. Cass., n. 15159 del 4.6.2019; Cass., n. 24883 del 4.10.2019; Cass. n. 12437 del 21.05.2018, Cass. n. 26684 del 10.11.2017; Cass., n. 898 del 17/01/2014.

<sup>4</sup> Cfr. Cass., n. 18164 del 10.07.2018, n. 3977 del 19.02.2018 e n. 3291 del 4.11.2016.

<sup>5</sup> Cfr. Cass. 29 marzo 2018, n. 7844.

riferimento anche in tale fattispecie è, comunque, la medesima del mobbing e dello straining, ossia l'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema che pone a carico del datore di lavoro un obbligo di prevenzione, che si concretizza nell'adozione non solo delle particolari misure tassativamente previste dalla legge e di quelle generiche disposte dalla comune prudenza ma anche di tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per proteggere il lavoratore e salvaguardarne la salute ed il benessere sul posto di lavoro<sup>6</sup>.

Conseguentemente, la sentenza in commento non può che riconoscere la natura contrattuale della responsabilità ex art. 2087 c.c., trattandosi di un obbligo di protezione a carico del datore che integra *ex lege* il contratto di lavoro ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1374 c.c., Nel contempo, essa precisa che non si tratta di una responsabilità oggettiva, bensì di una responsabilità che presuppone la colpa da parte del datore di lavoro, dal momento che la colpa costituisce, comunque, elemento della responsabilità contrattuale del datore di lavoro.

Trattandosi di una responsabilità contrattuale, poi, sul piano della ripartizione degli oneri probatori non si applicherà l'art. 2697 c.c., che prevede che chi agisce in giudizio ha l'onere di provare i fatti che sono a fondamento della relativa domanda, bensì l'art. 1218 c.c. secondo cui il debitore che non esegue correttamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

In buona sostanza, il lavoratore che ha subito il danno dovrà provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso di causalità tra questi due elementi.

Sul datore di lavoro, invece, graverà l'obbligo di dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie ad impedire il verificarsi di tale danno.

Nel caso sottoposto all'attenzione del Tribunale di Bari, la lavoratrice ha dedotto che la patologia depressiva di livello grave da lei contratta fosse riconducibile alla responsabilità omissiva del proprio datore di lavoro che nulla aveva fatto per impedire che un collega, fra l'altro responsabile sindacale, la molestasse con comportamenti indesiderati ed intrusivi. Tale illecito comportamento si era spinto addirittura a trasferire la lavoratrice in un luogo di lavoro distante oltre 300 chilometri dalla sua residenza.

---

<sup>6</sup> Cfr. in tal senso Cass. Civ. Sez. Lav., 8 febbraio 2005, n. 2444.

Tale trasferimento, privo di una motivazione reale e di effettive ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, è stato dichiarato illegittimo e l'azienda è stata condannata a trasferire la lavoratrice in un luogo idoneo a garantirne l'integrità psicosofica più vicino al luogo di residenza. Quanto ai danni risarcibili, la lavoratrice ha adeguatamente provato di aver subito un grave danno alla salute, a causa delle molestie subite dallo stalker: poiché nel caso di specie il datore di lavoro non aveva provato di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dell'evento dannoso, egli è stato condannato al risarcimento dei relativi danni.

Con riferimento, infine, alla quantificazione dei danni medesimi, la sentenza annotata ha ritenuto di liquidarli in via equitativa, sussistendone i presupposti contenuti nell'art. 1226 c.c., così come elaborati dalla giurisprudenza, secondo cui la quantificazione del danno alla salute deve essere affidata ad un equo apprezzamento delle circostanze del caso, con l'ausilio di parametri che assicurino l'adozione di criteri uniformi<sup>7</sup> che vanno indicati e di cui deve essere data congrua ragione nel procedimento valutativo<sup>8</sup>.

E nel caso di specie, tanto era senz'altro avvenuto, in quanto la lavoratrice aveva depositato in giudizio una relazione medica puntuale e specifica che teneva conto della tabella cd. Voltolin.

In conclusione, si può affermare che, con riferimento agli aspetti penali, la fattispecie di cui si è occupata la sentenza è disciplinata dal decreto legge 23 febbraio 2009, n° 11, convertito con modificazioni in Legge 23 aprile 2009, n° 38, che ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova fattispecie di reato tesa a punire chi pone in essere una pericolosa condotta persecutoria. L'art. 612 bis c.p. prevede che: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, e' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni 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..."

Sotto il profilo civilistico, invece, gli strumenti utilizzati dal Giudice sono gli stessi previsti per i casi di molestie o di mobbing.

---

<sup>7</sup> Cfr. Cass. 13 aprile 1995, n. 4255; Cass. 22 maggio 1998, n. 5134; Cass. 11 agosto 1997, n. 7459; Cass., 16 settembre 1996, n. 8286; Cass. 2 giugno 1992, n. 6692; Cass. 13 gennaio 1993, n. 357; Cass. 11 febbraio 1985, n. 1130

<sup>8</sup> Cfr. Cass., 4255/1995 cit; Cass. 22 agosto 2001, n. 11210; Cass. 20 gennaio 1999, n. 509.

