

CJN

Diritto Penale Contemporaneo

RIVISTA TRIMESTRALE

REVISTA TRIMESTRAL DE DERECHO PENAL
A QUARTERLY REVIEW FOR CRIMINAL JUSTICE

4/2022

EDITOR-IN-CHIEF

Gian Luigi Gatta

EDITORIAL BOARD

Italy: Antonio Gullo, Guglielmo Leo, Luca Luparia, Francesco Mucciarelli, Francesco Viganò

Spain: Jaime Alonso-Cuevillas, Sergi Cardenal Montraveta, David Carpio Briz,

Joan Queralt Jiménez

Chile: Jaime Couso Salas, Mauricio Duce Julio, Héctor Hernández Basualto,

Fernando Londoño Martínez

MANAGING EDITORS

Carlo Bray, Silvia Bernardi

EDITORIAL STAFF

Enrico Andolfatto, Enrico Basile, Emanuele Birritteri, Javier Escobar Veas,

Stefano Finocchiaro, Alessandra Galluccio, Elisabetta Pietrocarlo, Rossella Sabia,

Tommaso Trinchera, Maria Chiara Ubiali

EDITORIAL ADVISORY BOARD

Rafael Alcacer Guirao, Alberto Alessandri, Silvia Allegrezza, Chiara Amalfitano, Giuseppe Amarelli, Ennio Amodio, Coral Arangüena Fanego, Lorena Bachmaier Winter, Roberto Bartoli, Fabio Basile, Hervé Belluta, Alessandro Bernardi, Carolina Bolea Bardon, Manfredi Bontempelli, Nuno Brandão, David Brunelli, Silvia Buzzelli, Alberto Cadoppi, Pedro Caeiro, Michele Caianiello, Lucio Camaldo, Stefano Canestrari, Francesco Caprioli, Claudia Marcela Cárdenas Aravena, Raúl Carnevali, Marta Cartabia, Elena Maria Catalano, Mauro Catenacci, Antonio Cavaliere, Massimo Ceresa Gastaldo, Mario Chiavario, Federico Consulich, Mirentxu Corcoy Bidasolo, Roberto Cornelli, Cristiano Cupelli, Norberto Javier De La Mata Barranco, Angela Della Bella, Cristina de Maglie, Gian Paolo Demuro, Miguel Díaz y García Conlledo, Francesco D'Alessandro, Ombretta Di Giovine, Emilio Dolcini, Jacobo Dopico Gomez Áller, Patricia Faraldo Cabana, Silvia Fernández Bautista, Javier Gustavo Fernández Terruelo, Marcelo Ferrante, Giovanni Fiandaca, Gabriele Fornasari, Novella Galantini, Percy García Caverro, Loredana Garlati, Mitja Gialuz, Glauco Giostra, Víctor Gómez Martín, José Luis Guzmán Dalbora, Ciro Grandi, Giovanni Grasso, Giulio Illuminati, Roberto E. Kostoris, Máximo Langer, Juan Antonio Lascuráin Sánchez, Maria Carmen López Peregrín, Sergio Lorusso, Ezequiel Malarino, Francisco Maldonado Fuentes, Stefano Manacorda, Juan Pablo Mañalich Raffo, Vittorio Manes, Grazia Mannozi, Teresa Manso Porto, Luca Marafioti, Joseph Margulies, Enrico Marzaduri, Luca Masera, Jean Pierre Matus Acuña, Anna Maria Maugeri, Oliviero Mazza, Iván Meini, Alessandro Melchionda, Chantal Meloni, Melissa Miedico, Vincenzo Militello, Fernando Miró Linares, Vincenzo Mongillo, Renzo Orlandi, Magdalena Ossandón W., Francesco Palazzo, Carlenrico Paliero, Michele Papa, Raphaële Parizot, Claudia Pecorella, Marco Pelissero, Lorenzo Picotti, Carlo Piergallini, Paolo Pisa, Oreste Pollicino, Domenico Pulitanò, Serena Quattrococo, Tommaso Rafaraci, Paolo Renon, Lucia Risicato, Mario Romano, Maria Ángeles Rueda Martín, Carlo Ruga Riva, Stefano Ruggeri, Francesca Ruggieri, Dulce Maria Santana Vega, Marco Scoletta, Sergio Seminara, Paola Severino, Nicola Selvaggi, Rosaria Sicurella, Jesús Maria Silva Sánchez, Carlo Sotis, Giulio Ubertis, Inma Valeije Álvarez, Antonio Vallini, Gianluca Varraso, Vito Velluzzi, Paolo Veneziani, John Vervaele, Daniela Vigoni, Costantino Visconti, Javier Wilenmann von Bernath, Francesco Zacchè, Stefano Zirulia

Editore Associazione "Progetto giustizia penale", c/o Università degli Studi di Milano,
Dipartimento di Scienze Giuridiche "C. Beccaria" - Via Festa del Perdono, 7 - 20122 MILANO - c.f. 97792250157
ANNO 2022 - CODICE ISSN 2240-7618 - Registrazione presso il Tribunale di Milano, al n. 554 del 18 novembre 2011.
Impaginazione a cura di Chiara Pavesi

Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale è un periodico on line ad accesso libero e non ha fine di profitto. Tutte le collaborazioni organizzative ed editoriali sono a titolo gratuito e agli autori non sono imposti costi di elaborazione e pubblicazione. La rivista, registrata presso il Tribunale di Milano, al n. 554 del 18 novembre 2011, è edita attualmente dall'associazione "Progetto giustizia penale", con sede a Milano, ed è pubblicata con la collaborazione scientifica e il supporto dell'Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano, dell'Università degli Studi di Milano, dell'Università di Roma Tre, dell'Università LUISS Guido Carli, dell'Universitat de Barcelona e dell'Università Diego Portales di Santiago del Cile.

La rivista pubblica contributi inediti relativi a temi di interesse per le scienze penalistiche a livello internazionale, in lingua italiana, spagnolo, inglese, francese, tedesca e portoghese. Ogni contributo è corredato da un breve abstract in italiano, spagnolo e inglese.

La rivista è classificata dall'ANVUR come rivista scientifica per l'area 12 (scienze giuridiche), di classe A per i settori scientifici G1 (diritto penale) e G2 (diritto processuale penale). È indicizzata in DoGI e DOAJ.

Il lettore può leggere, condividere, riprodurre, distribuire, stampare, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, cercare e segnalare tramite collegamento ipertestuale ogni lavoro pubblicato su "Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale", con qualsiasi mezzo e formato, per qualsiasi scopo lecito e non commerciale, nei limiti consentiti dalla licenza Creative Commons - Attribuzione - Non commerciale 3.0 Italia (CC BY-NC 3.0 IT), in particolare conservando l'indicazione della fonte, del logo e del formato grafico originale, nonché dell'autore del contributo.

La rivista può essere citata in forma abbreviata con l'acronimo: *DPC-RT*, corredato dall'indicazione dell'anno di edizione e del fascicolo.

La rivista fa proprio il [Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors](#) elaborato dal COPE (Committee on Publication Ethics).

La rivista si conforma alle norme del Regolamento UE 2016/679 in materia di tutela dei dati personali e di uso dei cookies ([clicca qui](#) per dettagli).

Ogni contributo proposto per la pubblicazione è preliminarmente esaminato dalla direzione, che verifica l'attinenza con i temi trattati dalla rivista e il rispetto dei requisiti minimi della pubblicazione.

In caso di esito positivo di questa prima valutazione, la direzione invia il contributo in forma anonima a due revisori, individuati secondo criteri di rotazione tra i membri dell'Editorial Advisory Board in relazione alla rispettiva competenza per materia e alle conoscenze linguistiche. I revisori ricevono una scheda di valutazione, da consegnare compilata alla direzione entro il termine da essa indicato. Nel caso di tardiva o mancata consegna della scheda, la direzione si riserva la facoltà di scegliere un nuovo revisore.

La direzione comunica all'autore l'esito della valutazione, garantendo l'anonimato dei revisori. Se entrambe le valutazioni sono positive, il contributo è pubblicato. Se una o entrambe le valutazioni raccomandano modifiche, il contributo è pubblicato previa revisione dell'autore, in base ai commenti ricevuti, e verifica del loro accoglimento da parte della direzione. Il contributo non è pubblicato se uno o entrambi i revisori esprimono parere negativo alla pubblicazione.

La direzione si riserva la facoltà di pubblicare, in casi eccezionali, contributi non previamente sottoposti alla procedura di peer review. Di ciò è data notizia nella prima pagina del contributo, con indicazione delle ragioni relative.

I contributi da sottoporre alla Rivista possono essere inviati al seguente indirizzo mail: editor.criminaljusticenetwork@gmail.com. I contributi che saranno ritenuti dalla direzione di potenziale interesse per la rivista saranno sottoposti alla procedura di peer review sopra descritta. I contributi proposti alla rivista per la pubblicazione dovranno rispettare i criteri redazionali [scaricabili qui](#).

Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale es una publicación periódica *on line*, de libre acceso y sin ánimo de lucro. Todas las colaboraciones de carácter organizativo y editorial se realizan gratuitamente y no se imponen a los autores costes de maquetación y publicación. La Revista, registrada en el Tribunal de Milan, en el n. 554 del 18 de noviembre de 2011, se edita actualmente por la asociación “Progetto giustizia penale”, con sede en Milán, y se publica con la colaboración científica y el soporte de la *Università Commerciale Luigi Bocconi* di Milano, la *Università degli Studi di Milano*, la *Università di Roma Tre*, la *Università LUISS Guido Carli*, la *Universitat de Barcelona* y la *Universidad Diego Portales de Santiago de Chile*.

La Revista publica contribuciones inéditas, sobre temas de interés para la ciencia penal a nivel internacional, escritas en lengua italiana, española, inglesa, francesa, alemana o portuguesa. Todas las contribuciones van acompañadas de un breve abstract en italiano, español e inglés.

El lector puede leer, compartir, reproducir, distribuir, imprimir, comunicar a terceros, exponer en público, buscar y señalar mediante enlaces de hipervínculo todos los trabajos publicados en “Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale”, con cualquier medio y formato, para cualquier fin lícito y no comercial, dentro de los límites que permite la licencia *Creative Commons - Attribuzione - Non commerciale 3.0 Italia* (CC BY-NC 3.0 IT) y, en particular, debiendo mantenerse la indicación de la fuente, el logo, el formato gráfico original, así como el autor de la contribución.

La Revista se puede citar de forma abreviada con el acrónimo *DPC-RT*, indicando el año de edición y el fascículo.

La Revista asume el [Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors](#) elaborado por el COPE (*Comitte on Publication Ethics*).

La Revista cumple lo dispuesto en el Reglamento UE 2016/679 en materia de protección de datos personales ([clica aquí](#) para los detalles sobre protección de la privacy y uso de cookies).

Todas las contribuciones cuya publicación se propone serán examinadas previamente por la Dirección, que verificará la correspondencia con los temas tratados en la Revista y el respeto de los requisitos mínimos para su publicación.

En el caso de que se supere con éxito aquella primera valoración, la Dirección enviará la contribución de forma anónima a dos evaluadores, escogidos entre los miembros del *Editorial Advisory Board*, siguiendo criterios de rotación, de competencia por razón de la materia y atendiendo también al idioma del texto. Los evaluadores recibirán un formulario, que deberán devolver a la Dirección en el plazo indicado. En el caso de que la devolución del formulario se retrasara o no llegara a producirse, la Dirección se reserva la facultad de escoger un nuevo evaluador.

La Dirección comunicará el resultado de la evaluación al autor, garantizando el anonimato de los evaluadores. Si ambas evaluaciones son positivas, la contribución se publicará. Si alguna de las evaluaciones recomienda modificaciones, la contribución se publicará después de que su autor la haya revisado sobre la base de los comentarios recibidos y de que la Dirección haya verificado que tales comentarios han sido atendidos. La contribución no se publicará cuando uno o ambos evaluadores se pronuncien negativamente sobre su publicación.

La Dirección se reserva la facultad de publicar, en casos excepcionales, contribuciones que no hayan sido previamente sometidas a *peer review*. Se informará de ello en la primera página de la contribución, indicando las razones.

Si deseas proponer una publicación en nuestra revista, envía un mail a la dirección editor.criminaljusticenetwork@gmail.com. Las contribuciones que la Dirección considere de potencial interés para la Revista se someterán al proceso de *peer review* descrito arriba. Las contribuciones que se propongan a la Revista para su publicación deberán respetar los criterios de redacción (se pueden [descargar aquí](#)).



Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale is an on-line, open-access, non-profit legal journal. All of the organisational and publishing partnerships are provided free of charge with no author processing fees. The journal, registered with the Court of Milan (n° 554 - 18/11/2011), is currently produced by the association “Progetto giustizia penale”, based in Milan and is published with the support of Bocconi University of Milan, the University of Milan, Roma Tre University, the University LUISS Guido Carli, the University of Barcelona and Diego Portales University of Santiago, Chile.

The journal welcomes unpublished papers on topics of interest to the international community of criminal scholars and practitioners in the following languages; Italian, Spanish, English, French, German and Portuguese. Each paper is accompanied by a short abstract in Italian, Spanish and English.

Visitors to the site may share, reproduce, distribute, print, communicate to the public, search and cite using a hyperlink every article published in the journal, in any medium and format, for any legal non-commercial purposes, under the terms of the Creative Commons License - Attribution – Non-commercial 3.0 Italy (CC BY-NC 3.0 IT). The source, logo, original graphic format and authorship must be preserved.

For citation purposes the journal's abbreviated reference format may be used: *DPC-RT*, indicating year of publication and issue.

The journal strictly adheres to the [Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors](#) drawn up by COPE (Committee on Publication Ethics).

The journal complies with the General Data Protection Regulation (EU) 2016/679 (GDPR) ([click here](#) for details on protection of privacy and use of cookies).

All articles submitted for publication are first assessed by the Editorial Board to verify pertinence to topics addressed by the journal and to ensure that the publication's minimum standards and format requirements are met.

Should the paper in question be deemed suitable, the Editorial Board, maintaining the anonymity of the author, will send the submission to two reviewers selected in rotation from the Editorial Advisory Board, based on their areas of expertise and linguistic competence. The reviewers are provided with a feedback form to compile and submit back to the editorial board within an established timeframe. If the timeline is not heeded to or if no feedback is submitted, the editorial board reserves the right to choose a new reviewer.

The Editorial Board, whilst guaranteeing the anonymity of the reviewers, will inform the author of the decision on publication. If both evaluations are positive, the paper is published. If one or both of the evaluations recommends changes the paper will be published subsequent to revision by the author based on the comments received and verification by the editorial board. The paper will not be published should one or both of the reviewers provide negative feedback.

In exceptional cases the Editorial Board reserves the right to publish papers that have not undergone the peer review process. This will be noted on the first page of the paper and an explanation provided.

If you wish to submit a paper to our publication please email us at editor.criminaljusticenetwork@gmail.com. All papers considered of interest by the editorial board will be subject to peer review process detailed above. All papers submitted for publication must abide by the editorial guidelines ([download here](#)).

DIRITTO PENALE CILENO <i>DERECHO PENAL CHILENO</i> <i>CHILEAN CRIMINAL LAW</i>	<hr/> El mosaico y la política: lo singular y lo global en el derecho penal chileno, tras (casi) 150 años de su Código Penal <i>Il mosaico e la politica: il singolare e il globale nel diritto penale cileno, dopo (quasi) 150 anni del suo Codice Penale</i> <i>The Mosaic and Politics: The Singular and the Global in Chilean Criminal Law, After (Almost) 150 Years of its Penal Code</i> Fernando Londoño Martínez	1
EUROPA E GIUSTIZIA PENALE <i>EUROPA Y JUSTICIA PENAL</i> <i>CRIMINAL JUSTICE IN EUROPE</i>	<hr/> Origen y antecedentes de la Fiscalía Europea <i>Origini e background della Procura europea</i> <i>Origins and Background of the European Public Prosecutor's Office</i> Luca Lupária Donati, Jacopo Della Torre	38
<hr/>	<hr/> Richiesta per l'esecuzione delle sentenze di condanna della Corte europea dei diritti dell'uomo: il nuovo art. 628-bis c.p.p. <i>Solicitud para la ejecución de sentencias de condena del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: el nuevo artículo 628-bis c.p.p.</i> <i>Request for the Execution of the European Court of Human Rights judgments: The New Art. 628-bis c.p.p.</i> Simone Lonati	63
GIUSTIZIA PENALE E VITTIME VULNERABILI <i>JUSTICIA PENAL Y VÍCTIMAS VULNERABLES</i> <i>CRIMINAL JUSTICE AND VULNERABLE VICTIMS</i>	<hr/> La giurisprudenza penale italiana di fronte alle discriminazioni delle persone LGBTQIA+ <i>La jurisprudencia penal italiana frente a la discriminación de personas LGBTQIA+</i> <i>Italian Criminal Case-Law in the Face of LGBTQIA+ Discrimination</i> Paolo Caroli	91
<hr/>	<hr/> Strumenti di assistenza e di protezione delle vittime di caporalato e sfruttamento del lavoro nell'ordinamento italiano <i>Instrumentos de asistencia y protección a las víctimas de reclutamiento ilegal y explotación en el ordenamiento jurídico italiano</i> <i>Instruments to Assist and Protect Victims of Illegal Recruitment and Workers' Exploitation in the Italian Legal System</i> Filippo Marchetti	114

	Molestie sul lavoro e Convenzione OIL n. 190/2019: davvero necessario un intervento del legislatore in ambito penale?	145
	<i>Acoso laboral y Convenio N° 190/2019 de la OIT: ¿Es realmente necesario que el legislador intervenga en el ámbito penal?</i>	
	<i>Harassment in the Workplace and ILO Convention 2019 (No. 190): Is a Criminal Law Provision Really Needed?</i>	
	Pier Francesco Poli	
	La fattispecie dei maltrattamenti contro familiari e conviventi	184
	<i>El tipo penal de malos tratos en contra de familiares y convivientes</i>	
	<i>The Crime of Ill-Treatment of Family Members and Cohabitants</i>	
	Alessandro Roiati	
QUESTIONI DI DIRITTO PENALE TRIBUTARIO	Il “volto attuale” del <i>ne bis in idem</i> europeo nel sistema penal-tributario	212
	<i>La dimensión actual del ne bis in idem europeo en el sistema penal tributario</i>	
	<i>The Current Dimension of the European Ne Bis In Idem in the Criminal Tax System</i>	
CUESTIONES DE DERECHO PENAL TRIBUTARIO	Giorgio Ardizzone	
TAX CRIMES ISSUES	Il (nuovo) tentativo nei reati tributari dichiarativi	251
	<i>La (nueva) tentativa en los delitos fiscales declarativos</i>	
	<i>The (New) Attempt in Declarative Tax Offenses</i>	
	Davide Colombo	
IL FOCUS SU...	Il problema della definizione della “illiceità” della mediazione nel nuovo reato di traffico di influenze illecite	283
FOCUS SOBRE...	<i>El problema de la definición de “ilicitud” de la mediación en el nuevo delito de tráfico de influencias</i>	
FOCUS ON...	<i>Problems With the Definition of “Illicit Mediation” in the “New” Crime of Trading in Influence</i>	
	Fernanda Serraino	
	I reati ambientali nella giurisprudenza del Tribunale di Milano in materia di d.lgs. n. 231/2001 (2016-2021)	302
	<i>La responsabilidad de las personas jurídicas por los delitos contra el medioambiente en la jurisprudencia del Tribunal de Milan (2016-2021)</i>	
	<i>Liability of Legal Entities for Environmental Crimes in Milan Court Case Law (2016-2021)</i>	
	Marco Mossa Verre	

GIUSTIZIA PENALE E VITTIME VULNERABILI
JUSTICIA PENAL Y VÍCTIMAS VULNERABLES
CRIMINAL JUSTICE AND VULNERABLE VICTIMS

- 91 **La giurisprudenza penale italiana di fronte alle discriminazioni delle persone LGBTQIA+**
La jurisprudencia penal italiana frente a la discriminación de personas LGBTQIA+
Italian Criminal Case-Law in the Face of LGBTQIA+ Discrimination
Paolo Caroli
- 114 **Strumenti di assistenza e di protezione delle vittime di caporalato e sfruttamento del lavoro nell'ordinamento italiano**
Instrumentos de asistencia y protección a las víctimas de reclutamiento ilegal y explotación en el ordenamiento jurídico italiano
Instruments to Assist and Protect Victims of Illegal Recruitment and Workers' Exploitation in the Italian Legal System
Filippo Marchetti
- 145 **Molestie sul lavoro e Convenzione OIL n. 190/2019: davvero necessario un intervento del legislatore in ambito penale?**
Acoso laboral y Convenio N° 190/2019 de la OIT: ¿Es realmente necesario que el legislador intervenga en el ámbito penal?
Harassment in the Workplace and ILO Convention 2019 (No. 190): Is a Criminal Law Provision Really Needed?
Pier Francesco Poli
- 184 **La fattispecie dei maltrattamenti contro familiari e conviventi**
El tipo penal de malos tratos en contra de familiares y convivientes
The Crime of Ill-Treatment of Family Members and Cohabitants
Alessandro Roiati

Molestie sul lavoro e Convenzione OIL n. 190/2019: davvero necessario un intervento del legislatore in ambito penale?

Acoso laboral y Convenio N° 190/2019 de la OIT: ¿Es realmente necesario que el legislador intervenga en el ámbito penal?

Harassment in the Workplace and ILO Convention 2019 (No. 190): Is a Criminal Law Provision Really Needed?

PIER FRANCESCO POLI

*Ricercatore in diritto penale nell'Università degli Studi di Milano
pierfrancesco.poli@unimi.it*

MOBBING, STALKING,
REATI SESSUALI

MOBBING, STALKING,
DELITOS SEXUALES

MOBBING, STALKING,
SEXUAL OFFENCES

ABSTRACTS

Il contributo esamina l'adeguatezza degli strumenti di tutela, in particolare penale, contemplati dall'ordinamento interno in presenza di comportamenti riconducibili alla nozione di molestia in ambito lavorativo contenuta nella Convenzione OIL n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Dopo aver ricostruito lo spettro di protezione offerto dalle singole fattispecie incriminatrici attualmente previste dal codice penale, l'A. analizza, in chiave critica, una recente proposta di introduzione di un nuovo reato.

El presente trabajo examina la adecuación de los instrumentos de protección, en particular el derecho penal, contemplados por el ordenamiento jurídico interno ante conductas constitutivas de acoso laboral conforme al concepto contenido en el Convenio N° 190/2019 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Luego de reconstruir el espectro de protección que ofrecen los distintos delitos actualmente previstos en el Código Penal, se analiza, desde una perspectiva crítica, una reciente propuesta que busca introducir un nuevo delito.

The paper focuses on the adequacy of the legal tools, particularly criminal law ones, provided by the Italian system for misconducts to be labelled as harassment in the workplace pursuant to the ILO Convention, 2019 (no. 190) concerning the elimination of violence and harassment in the world of work. After examining the different breadth of the single offences included in the Italian criminal code, the paper critically focuses on a recent proposal to introduce a new criminal offence.

SOMMARIO

1. La tutela dalle molestie – e dalle molestie sessuali – sul luogo di lavoro: il quadro sovranazionale europeo. – 2. (Segue): la Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 del 2019. – 2.1. Alcune prime riflessioni: la vaghezza definitoria e l'assenza di obblighi di tutela penale. – 3. L'assetto normativo interno. – 3.1. Cenni alla tutela giuslavoristica. – 3.2. La tutela penalistica. – 3.2.1. Il reato di molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.). – 3.2.2. Il reato di minaccia (art. 612 c.p.). – 3.2.3. Il reato di violenza privata (art. 610 c.p.). – 3.2.4. Il reato di percosse (art. 581 c.p.). – 3.2.5. Il reato di lesioni personali (art. 582 c.p.). – 3.2.6. Il reato di abuso dei mezzi di correzione e disciplina (art. 571 c.p.). – 3.2.7. Il reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.). – 3.2.8. Il reato di atti persecutori (art. 612-bis c.p.). – 3.2.9. – Il reato di violenza sessuale (art. 609-bis c.p.). – 3.2.10. Il reato di estorsione (art. 629 c.p.). – 3.2.11. Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis). – 3.2.12. – Gli ulteriori strumenti di tutela: tentativo (art. 56 c.p.), concorso di persone (art. 110 c.p.), omesso impedimento del reato (art. 40 co. 2 c.p.). – 3.2.13. (Segue): l'aggravante dell'abuso della relazione di prestazione d'opera (art. 61 n. 11 c.p.). – 3.2.14. (Segue): molestie e rilevanza penale del *mobbing*. – 4. Le proposte di introduzione del reato di molestie sessuali (in particolare i d.d.l. nn. 655 del 2018, 1597 del 2019 e 1628 del 2019): osservazioni critiche. – 4.1. È davvero necessario un nuovo reato? – 4.2. L'imprecisione ed indeterminazione della fattispecie e la sproporzione del *quantum* sanzionatorio. – 4.3. La circostanza aggravante. – 4.4. Il vero problema da risolvere: la parziale ineffettività delle norme incriminatrici già esistenti.

1.

La tutela dalle molestie – e dalle molestie sessuali – sul luogo di lavoro: il quadro sovranazionale europeo.

La necessità di una tutela di lavoratrici e lavoratori da comportamenti molesti, e in particolare sessualmente molesti¹, sul luogo di lavoro è stata sempre più avvertita negli ultimi decenni, anche in considerazione della dimensione, tutt'altro che trascurabile, del fenomeno² e del conseguente sorgere di movimenti, come il *Me Too* statunitense³, volti a sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema e ad incoraggiare le vittime a denunciare.

In particolare, in sede sovranazionale europea sono stati adottati numerosi atti al fine di i) identificare tale tipologia di comportamenti e ii) fornire una adeguata protezione ai soggetti a vario titolo coinvolti nel rapporto di lavoro.

A livello di Unione europea, un primo passo in tale direzione è stato compiuto dalla Raccomandazione del Consiglio n. 635 CEE del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, la quale invitava gli Stati membri a eliminare o compensare gli effetti negativi derivanti, per le donne che lavorano o ricercano un lavoro, da atteggiamenti, comportamenti e strutture, basati su una divisione tradizionale dei ruoli, all'interno della società, tra uomini e donne, favorendo altresì il rispetto e la dignità di queste ultime sul luogo di lavoro.

Il concetto di "molestie sessuali" si rinviene, tuttavia, per la prima volta nella Risoluzione del Parlamento europeo sulla violenza contro le donne dell'11 giugno 1986, nella quale, in un paragrafo intitolato "Molestie sessuali", si richiede alla Commissione di condurre uno studio "a) che dia una valutazione dei costi sostenuti dagli enti socioprevidenziali degli Stati membri per malattie o assenze dal lavoro dovute a ricatti sessuali nell'ambito lavorativo (malattie psicosomatiche, nevrosi, ecc.); b) che analizzi la relazione intercorrente fra le cadute di

¹ Come si vedrà nel prosieguo, sia la dottrina, sia il legislatore individuano un concetto più ampio, le *molestie sul luogo di lavoro*, all'interno del quale si colloca un concetto più specifico, le *molestie sessuali sul luogo di lavoro*. Nella letteratura psicologica, secondo un'accreditata ripartizione proposta da FITZGERALD, (1990), pp. 21 e ss., nella nozione di molestie sessuali rientrerebbero tre tipologie di condotte: i) la molestia di genere, che si estrinsecerebbe in condotte di tipo offensivo o allusivo, ii) l'attenzione sessuale indesiderata, attuata mediante richieste di appuntamenti e contatti fisici non desiderati e iii) la coercizione sessuale, della quale farebbero parte minacce, ricatti e vere e proprie aggressioni sessuali.

² Tali dimensioni sono riportate da svariate indagini statistiche; cfr. ad esempio FRA – AGENZIA DELL'UNIONE EUROPEA PER I DIRITTI FONDAMENTALI, *Violenza contro le donne: un'indagine a livello di unione europea. Panoramica dei risultati*, Lussemburgo, Ufficio delle Pubblicazioni dell'Unione Europea, 2014, da cui emerge che una donna su cinque riporta di avere subito molestie e che il 32% delle donne vittime di molestie ha individuato in colleghi di lavoro gli autori di tali comportamenti; ISTAT, *Le molestie sessuali sul lavoro, anni 2015 – 2016*, in *www.istat.it*, in cui è riportato che circa un milione e mezzo di donne avrebbe subito molestie sui luoghi di lavoro.

³ Come riportato nell'articolo "*#MeToo: A timeline of events*" apparso sul Chicago Tribune il 4 febbraio 2021 e reperibile sul sito *www.chicagotribune.com*, tale espressione fu impiegata per la prima volta nel 2006 con riferimento al tema delle molestie sessuali dall'attivista statunitense Tarana Burke. Successivamente, il suo utilizzo acquisì notevole popolarità nel 2017 grazie all'attrice Alyssa Milano, la quale, sul *social network* Twitter, incoraggiò le vittime di molestia e violenza a raccontare la propria esperienza accompagnando tale racconto dall'*hashtag* *metoo* per dare alle persone un'idea della dimensione del problema.

produttività nelle aziende pubbliche o private dove tali casi si verificano e il ricatto sessuale nella sfera professionale”. Nella Risoluzione, poi, la molestia sessuale viene considerata come “una forma di mancato rispetto del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l’accesso all’impiego e alle carriere nonché le condizioni di lavoro”, con conseguente invito alla Commissione a “esaminare le legislazioni nazionali in materia di lavoro e di lotta alla discriminazione al fine di determinare l’applicabilità a tali casi e, laddove la legislazione esistente sia da ritenersi inadeguata, di proporre una direttiva volta a completarla”. Le autorità nazionali vengono, infine, sollecitate a “cercare di pervenire a una definizione giuridica di molestia sessuale affinché le vittime abbiano una base chiaramente definita su cui sporgere denuncia”.

La tematica viene ripresa due anni più tardi, nella Risoluzione del Consiglio CEE del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ove si afferma che “ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono; b) il rifiuto o l’accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all’accesso alla formazione professionale, all’assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all’occupazione; e/o c) siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisce”. Gli Stati membri vengono, quindi, invitati ad adottare iniziative volte a sensibilizzare i datori di lavoro sul tema.

In senso sostanzialmente analogo, poi, la successiva Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, all’art. 1, raccomanda agli Stati membri di adoperarsi “per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se: a) è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce; b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all’accesso alla formazione professionale, all’assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all’impiego; c) o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante, e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE”. Agli Stati membri viene inoltre raccomandato, ai sensi dell’art. 2, di impegnarsi “affinché nel settore pubblico sia attuato il codice di condotta della Commissione, relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, riportato in allegato”.

All’interno di tale allegato si ritrova, al punto 2, una definizione di “molestia sessuale”, ricomprendente “ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale”. Si specifica, altresì, che “per definire la molestia sessuale va presa in considerazione tutta una serie di atteggiamenti diversi. Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono” e che la caratteristica essenziale dell’abuso a sfondo sessuale, locuzione che la Commissione equipara in questo atto a quella di molestia sessuale, “sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia quando si persiste in un comportamento ritenuto da chi è oggetto di tali attenzioni palesemente offensivo. È la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che invece è benaccetto e reciproco”.

Dopo un breve periodo di silenzio, il legislatore comunitario è tornato sul tema delle molestie sui luoghi di lavoro, con atti dotati di maggiore vincolatività per gli Stati membri. La direttiva n. 2000/43/CE – che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica – e la direttiva n. 2000/78/CE – che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – hanno, infatti, ricondotto per la prima volta le molestie tra gli atti di tipo discrimina-

torio, pur non occupandosi specificamente del tema della molestia sessualmente connotata, né fornendo una definizione del concetto di molestia, la quale viene sostanzialmente rinviata alle legislazioni dei singoli Stati membri⁴.

L'inquadramento delle molestie tra gli atti di tipo discriminatorio è stato confermato anche dai successivi atti assunti da tale legislatore, volti a contemplare espressamente le molestie sessualmente connotate e a fornire, nei propri provvedimenti, una definizione di tali concetti.

La Direttiva 2002/73/CE, poi sostituita dalla Direttiva 2006/54/CE, ha anzitutto affermato, all'art. 1, che "il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia", stabilendo che "le molestie o le molestie sessuali, ai sensi della presente direttiva, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate". Ha, quindi, definito tali concetti come segue:

- *"molestie"*: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo,
- *molestie sessuali*: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

La Risoluzione del Parlamento europeo del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'Unione europea ha poi perorato, in tempi più recenti, una politica di "Tolleranza zero e lotta contro le molestie sessuali e gli abusi sessuali nell'UE", insistendo "su un'efficace attuazione del quadro giuridico esistente per affrontare il fenomeno delle molestie sessuali e degli abusi sessuali", incoraggiando "nel contempo, gli Stati membri dell'UE e le imprese pubbliche e private ad adottare ulteriori misure per porre fine alle molestie sessuali in modo efficace e impedire che si verifichino sul luogo di lavoro e altrove". Tale Risoluzione ha, altresì, rilevato l'opportunità di "seguire le procedure giuridiche speciali istituite per affrontare i casi di molestie sessuali sul luogo di lavoro", e ha, quindi, invitato "la Commissione e gli Stati membri ad accelerare la ratifica della convenzione di Istanbul".

Proprio tale richiamo alla Convenzione di Istanbul ci consente di segnalare anche questo fondamentale atto – la cui denominazione completa è Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica – adottato dal Consiglio d'Europa e firmato da 44 Stati facenti parte di tale istituzione nonché dall'Unione europea. La Convenzione, ratificata dall'Italia con la legge n. 77 del 2013, prevede esplicitamente, all'art. 40, l'istituzione di misure sanzionatorie, anche se non di carattere obbligatoriamente penale, a fronte di molestie sessualmente connotate: "le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali".

2. (Segue): la Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 del 2019.

Passando dal livello europeo a quello mondiale, occorre subito segnalare la recente e, come vedremo, per più ragioni fondamentale Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle

⁴ In base all'art. 2 comma 3 della direttiva 2000/43/CE, "le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri"; la direttiva 2000/78/CE all'art. 2, comma 3, precisa che "le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri". Tra i motivi del paragrafo 1 rientrano la "religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali". In dottrina in senso critico su tali direttive cfr. DE SIMONE (2004), pp. 399 e ss.

molestie nel mondo del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 del 2019, ratificata dall'Italia con la legge n. 4 del 2021.

Tale atto definisce anzitutto all'art. 1 i concetti di violenza e di molestie, sostanzialmente mutuandoli dagli atti citati in precedenza: "1. Ai fini della presente Convenzione: a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un *insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico*, e include la *violenza e le molestie di genere*; b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la *violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico*, ivi comprese le *molestie sessuali*" le quali, tuttavia, non vengono definite da questa Convenzione. Il secondo paragrafo della norma, inoltre, dispone che la normativa interna possa prevedere un concetto unico ovvero nozioni separate di violenza e molestie di genere.

L'art. 4 della citata Convenzione sancisce poi, al paragrafo 1, l'obiettivo di liberare il mondo del lavoro dalle molestie, disponendo al paragrafo successivo che "in conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, i Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro". Un tale approccio deve includere, oltre al divieto di violenza e molestie ai sensi di legge (lett. a), all'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza ed alle molestie (lett. c) e allo sviluppo di misure di orientamento ed attività educative e formative (lett. g), l'istituzione di misure sanzionatorie (lett. f).

A rinforzo di tale ultimo punto, il successivo articolo 10 comma 1 lettera d) prevede poi l'obbligo, per ciascuno Stato membro, di "introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro".

2.1.

Alcune prime riflessioni: la vaghezza definitoria e l'assenza di obblighi di tutela penale.

Il quadro appena tracciato consente di formulare alcune considerazioni iniziali. La Convenzione OIL, al pari, del resto, degli altri atti sovranazionali europei sopra ricordati, utilizza una pluralità di nozioni – molestie, molestie di genere e molestie sessuali – che paiono tuttavia da un lato ridondanti e, dall'altro, non chiaramente delineate.

In via di prima approssimazione, tali concetti paiono poter essere immaginati alla stregua di tre cerchi concentrici, da quello esterno a quello più interno così rappresentabili:

- molestie (concetto generale);
- molestie di genere (concetto intermedio, ricompreso in quello generale);
- molestie sessuali (concetto speciale, ricompreso in quello intermedio e, quindi, in quello generale).

D'altra parte, la Convenzione OIL n. 190 del 2019 – al pari, ancora una volta, degli atti sovranazionali europei sopra menzionati – sollecita gli Stati ad apprestare una efficace tutela dalle molestie e dalle molestie sessuali sul luogo di lavoro, senza tuttavia prevedere, in via generale, alcun obbligo di tutela *penale*, lasciando sostanzialmente ai legislatori nazionali la scelta circa la natura, penale o non penale, delle misure sanzionatorie da adottare in tali casi.

Proprio l'assenza di una chiara e vincolante indicazione circa l'esigenza di una tutela "penale", in una certa misura giustifica – o perlomeno rende tollerabile nell'ottica del giurista di *civil law* – il fatto che i concetti di violenza e molestie *ivi* utilizzati si presentino vaghi e sfuggenti. Si pensi, in particolare, alla nozione di "comportamento inaccettabile", che, usando una terminologia cara alla nostra materia, potremmo considerare alla stregua di un elemento normativo extragiuridico⁵, in quanto tale di difficile compatibilità con il principio di legalità penale, posto dall'art. 25 co. 2 Cost.⁶.

La vaghezza di questo e di altri concetti pare anche discendere dalla circostanza che la

⁵ Sulla distinzione tra "elementi normativi giuridici" ed "elementi normativi extragiuridici", cfr. in dottrina per tutti RISCATO (2004), pp. 73 e ss.

⁶ Sul tema della tendenziale imprecisione dei concetti normativi extragiuridici v. tra gli altri MARINUCCI e DOLCINI (2001), in particolare pp. 140 e ss.; BRICOLA (1965), pp. 167 e ss.; RONCO (1979), p. 231.

Convenzione OIL è stata pensata per fornire protezione ai lavoratori principalmente nell'ambito delle tutele offerte non dal diritto penale ma da quello del lavoro e, in particolare, dal diritto antidiscriminatorio⁷. Quest'ultima branca del diritto, infatti, non ha, in linea generale, requisiti di precisione così stringenti quali quelli propri della materia penale.

Il più elevato grado di precisione imposto dal diritto penale pare tuttavia non consentire un'immediata trasfusione di tali concetti in norme incriminatrici nel nostro ordinamento, se non passando da una previa ridefinizione di essi in termini maggiormente compatibili con il principio di legalità.

Un ulteriore ostacolo all'introduzione di nuove figure di reato – o, quanto meno, una ragione di inopportunità – potrebbe discendere dal fatto che, come si vedrà nel prosieguo, per i comportamenti potenzialmente rientranti nella nozione di molestie e di molestie sessuali sul luogo di lavoro, delineata dalla Convenzione OIL, pare già sussistere una significativa risposta sanzionatoria di natura penale.

3. L'assetto normativo interno.

Il nostro ordinamento, allo stato attuale, prevede già una significativa tutela sia in sede giuslavoristica sia in ambito penale contro le molestie in ambito lavorativo.

3.1. Cenni alla tutela giuslavoristica.

Con riferimento alla tutela giuslavoristica, il d. lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), adottato in seguito al recepimento degli atti comunitari sopra richiamati, identifica all'art. 26 tra i comportamenti discriminatori, da cui discendono le tutele *ivi* previste, anche le molestie e molestie sessuali, definendole, all'esito di una trasfusione pressoché integrale del contenuto delle Direttive 2002/73/CE e 2006/54/CE esaminate in precedenza, come segue:

- molestie: “comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”;
- molestie sessuali: “comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

L'art. 38 del predetto decreto consente, in presenza di tali condotte, il ricorso avanti al giudice del lavoro il quale, oltre a disporre il risarcimento del danno, se ritiene fondata la doglianza, ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, azioni la cui inottemperanza è sanzionata penalmente dal comma 4 della medesima disposizione, che punisce con l'arresto sino a sei mesi o con l'ammenda sino a 50.000 euro il soggetto inottemperante. Tale iniziativa può essere svolta anche con l'aiuto, in sede giudiziale e stragiudiziale, dei Consiglieri di parità, soggetti pubblici la cui attività è disciplinata dal d. lgs. 196/2000, aventi il compito di promuovere ed attuare i principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro⁸.

Il d. lgs. 198/2006 dispone inoltre, all'art. 26, comma 3 *bis*, il divieto e la nullità di provvedimenti ritorsivi – quali ad esempio il licenziamento ovvero il demansionamento – nei confronti del lavoratore che abbia agito per ottenere tutela giudiziaria⁹.

⁷ Sul punto cfr., nella letteratura giuslavoristica, SCARPONI (2021), pp. 9 e ss.; PASQUARELLA (2020), pp. 1485 e ss.; CIMAGLIA (2018).

⁸ Così l'art. 1 del d. lgs. 196/2000.

⁹ Questo il testo della norma: “la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante”.

3.2. *La tutela penalistica.*

In sede penale esistono già numerose norme capaci di offrire tutela nell'ipotesi di condotte rientranti nell'ampia nozione di molestia e di molestia di genere/sexuale adottata dalle fonti internazionali, nonostante l'insussistenza di una fattispecie di reato *ad hoc*.

In particolare, guardando alla Convenzione OIL n. 190 del 2019, dalle definizioni di molestie e molestie di genere/sexuali *ivi* contemplate paiono potersi individuare essenzialmente tre tipologie di comportamenti indesiderati, da declinare a seconda dell'intensità dell'interferenza nella vita privata, e segnatamente i) comportamenti verbali (unici o ripetuti), ii) comportamenti non verbali ma senza contatto fisico (unici o ripetuti) e iii) comportamenti non verbali con contatto fisico (unici o ripetuti). Essi, poi, possono essere "sessualmente connotati": concetto, questo, non espressamente contemplato dalla Convenzione OIL – che fa un generico riferimento alle molestie sessuali (nella lingua ufficiale, *sexual harassment*) – ma la cui esegesi in termini di "collegati al sesso" può forse trarsi dalle fonti comunitarie citate, ed in particolare dalla Direttiva 2002/73/CE, poi sostituita dalla Direttiva 2006/54/CE.

Ai fini della protezione da tali comportamenti in sede penale, appaiono particolarmente significative le fattispecie di cui agli artt. 660 c.p. (Molestia o disturbo alle persone), 612 c.p. (Minaccia), 610 c.p. (Violenza privata), 581 c.p. (Percosse), 582 c.p. (Lesioni personali), 571 c.p. (Abuso dei mezzi di correzione o disciplina), 572 c.p. (Maltrattamenti contro familiari e conviventi), 612-*bis* c.p. (Atti persecutori), 609-*bis* c.p. (Violenza sessuale), 629 c.p. (Estorsione) e 603-*bis* c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).

Nei paragrafi seguenti si analizzeranno tali norme incriminatrici, e talune loro applicazioni giurisprudenziali, al (limitato e specifico) scopo di verificare se esse siano in grado di offrire davvero tutela rispetto ad eventuali comportamenti pregiudizievoli posti in essere sul luogo di lavoro.

Sarà così possibile i) comprendere quali, tra le molteplici forme di aggressione all'individuo previste dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019, risultino già oggetto di protezione penale all'interno del nostro ordinamento, e ii) verificare se sia necessaria la creazione di nuove norme incriminatrici al fine di colmare eventuali vuoti di tutela.

3.2.1. *Il reato di molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.).*

La fattispecie di molestia o disturbo alle persone contemplata dall'art. 660 c.p. è senz'altro la prima disposizione da esaminare, venendo in rilievo in ragione della parziale coincidenza tra la denominazione del comportamento punito dal codice penale nostrano e quella oggetto di protezione da parte delle fonti internazionali. Come noto, essa incrimina chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, rechi a taluno molestia o disturbo per petulanza o altro biasimevole motivo.

La norma, pur collocata tra le contravvenzioni concernenti l'ordine pubblico e la tranquillità pubblica, è stata oggetto, in sede dottrinale e giurisprudenziale, di interpretazioni volte ad individuare il bene oggetto di tutela immediata e diretta nella tranquillità *personale* del singolo individuo¹⁰.

Da un punto di vista oggettivo, la più accreditata interpretazione della disposizione vede la formula "molestia o disturbo" alla persona come un'endiadi, con la quale viene descritta una "interferenza, momentanea o durevole, nella sfera di tranquillità del soggetto passivo, che provoca disagio, fastidio o insofferenza per il proprio equilibrio fisico o psichico"¹¹.

In tale nozione parrebbero, quindi, poter rientrare svariati comportamenti, caratterizzati dall'assenza di aggressione fisica, contemplati dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019. L'ampiezza della protezione offerta dalla fattispecie in esame non pare, d'altra parte, subire

¹⁰ In dottrina cfr. tra gli altri FLICK (1976), pp. 698 e ss.; CONTENTO (1990), p. 1; BASILE (2021), pp. 81 e ss. Nella giurisprudenza recente cfr. Cass. pen., sez. I, sent. n. 18117 del 2014 in *CED Cassazione*, 259295; Cass. pen., sez. I, sent. n. 24510 del 2010, in *CED Cassazione*, 247588; Cass. pen., sez. I, sent. n. 18449 del 2005, in *CED Cassazione*, 231577. In senso difforme, ritengono che la fattispecie proteggerebbe la tranquillità personale in via solamente riflessa Cass. pen., sez. I, sent. n. 31265 del 2014 in *CED Cassazione*, 261234; Cass. pen., sez. I, sent. n. 19924 del 2014, in *CED Cassazione*, 262254. Afferma invece la natura pluri-offensiva della contravvenzione, che tutelerebbe sia la tranquillità personale sia l'ordine pubblico, pur potendo quest'ultimo essere semplicemente messo in pericolo dalla possibile reazione della persona offesa, Cass. pen., sez. I, sent. n. 2597 del 2012, in *CED Cassazione*, 254627.

¹¹ Così BASILE (2021a), p. 83; FLICK (1976), p. 702. In giurisprudenza nello stesso senso, tra le altre, Cass. pen., sez. I, sent. n. 46231 del 2008.

significativi ridimensionamenti, ai fini che ci interessano, né a causa dell'ulteriore requisito oggettivo, tipizzato nell'art. 660 c.p., dell'integrazione delle condotte in luogo pubblico o aperto al pubblico, né in ragione della particolare connotazione soggettiva (della "petulanza" o dell'"altro biasimevole motivo")¹² richiesta dalla norma.

Con riguardo all'integrazione delle condotte in "luogo pubblico o aperto al pubblico", vi è invero chi¹³ ha osservato come tale locuzione impedirebbe alla norma di tutelare efficacemente dalle molestie, anche a sfondo sessuale, sui luoghi di lavoro, luoghi i quali, nella maggior parte dei casi, sono privati. Il rilievo, tuttavia, appare superabile in quanto se "luogo pubblico" è quello continuamente accessibile a tutti o ad un numero indeterminato di persone¹⁴, per "luogo aperto al pubblico" si intende quello, anche privato, al quale un numero indeterminato di persone ovvero un'intera categoria di persone può accedere, senza limite o nei limiti della capienza, ma esclusivamente in certi momenti o alle condizioni poste da chi esercita un diritto sul luogo¹⁵. Non pare quindi potersi ritenere il luogo di lavoro non rientrante in tale definizione, dal momento che ad esso accede una determinata categoria di persone con determinati requisiti (i lavoratori) nei momenti e alle condizioni poste da chi – il datore di lavoro – esercita il diritto sul luogo ove si svolge la prestazione lavorativa (nei giorni e agli orari stabiliti dal contratto di lavoro)¹⁶.

Una tale esegesi sembra, del resto, confermata dalla recente sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite n. 31345 del 2017, avente ad oggetto la nozione, antitetica rispetto a quella di "luogo aperto al pubblico", di "luoghi di privata dimora" che compare nell'art. 624 *bis* co. 1 c.p. (c.d. furto in abitazione)¹⁷.

In siffatta pronuncia le Sezioni Unite hanno affermato che possa essere riconosciuto il carattere di luogo di privata dimora ai luoghi di lavoro esclusivamente "se in essi, o in parte di essi, il soggetto compia atti della vita privata in modo riservato e precludendo l'accesso a terzi (ad esempio: retrobottega, bagni privati o spogliatoi, area riservata di uno studio professionale o di uno stabilimento). La conferma che i luoghi di lavoro, di per sé, non costituiscano privata dimora si ricava, infine, dal terzo comma dell'art. 52 cod. pen. (aggiunto dall'art. 1 della legge 13 febbraio 2006, n. 59), nel quale si afferma che la disposizione di cui al secondo comma si applica anche nel caso in cui il fatto sia avvenuto all'interno di ogni altro luogo ove venga esercitata un'attività commerciale, professionale o imprenditoriale. Nel richiamato secondo comma si fa riferimento, ai fini della presunzione di proporzionalità tra offesa e difesa, ai luoghi previsti dall'art. 614 cod. pen. (vale a dire a quelli di privata dimora). Se, dunque, la nozione di privata dimora comprendesse, indistintamente, tutti i luoghi in cui il soggetto svolge atti della vita privata, non vi sarebbe stata alcuna necessità di aggiungere il terzo comma nell'art. 52 per estendere l'applicazione della norma anche ai luoghi di svolgimento di attività commerciale, professionale o imprenditoriale. Evidentemente tale precisazione è stata ritenuta necessaria perché, secondo il legislatore, la nozione di privata dimora non è, in generale, comprensiva dei luoghi di lavoro".

Con riferimento, poi, all'elemento soggettivo, con il termine "petulanza" si intende un modo di agire insistente, pressante, ostinato ed indiscreto, mantenuto dall'agente anche dopo essersi reso conto che la propria condotta non è gradita¹⁸, mentre la nozione di "biasimevole motivo" rimane più generica, essendovi ricompreso ogni movente riprovevole in sé stesso o in relazione alla qualità della persona molestata e che abbia su quest'ultima i medesimi effetti della petulanza¹⁹.

¹² In questi termini in giurisprudenza tra le altre v. Cass. pen., sez. I, sent. n. 36225 del 2007 in *CED Cassazione*, 238433, *contra* però più di recente Cass. pen., sez. I, sent. n. 10409 del 2009, in *Dejure*.

¹³ In tal senso PERINI (2019), p. 68.

¹⁴ BASILE (2021a), p. 87; MANZINI (1961), pp. 324 e ss.

¹⁵ *Ibidem*. Nei medesimi termini v. pure VIOLANTE (1972), p. 1015; UBIALI (5 marzo 2015), in particolare p. 8. In giurisprudenza tale esegesi è sostenuta tra le altre da Cass. pen., sent. 28853 del 2009, in *Dejure* e, più di recente, Cass. pen., sez. III, sent. n. 7769 del 2013, in *Dejure*.

¹⁶ In questo senso nella giurisprudenza di legittimità v. ad esempio Cass. pen., sent. n. 12477 del 2019, in *Dejure*, che non ha censurato la decisione dei giudici di merito di qualificare quale luogo aperto al pubblico una fabbrica, nonché, nella giurisprudenza di merito, Gip Torino, sent. 13.5.2013, M.M., in *Studio Legale – Leggi d'Italia*, nella quale si è ritenuto "aperto al pubblico" l'androne di un municipio anche al di fuori degli orari di apertura, atteso che "la zona adibita alla timbratura del badge del Municipio [...] risulta accessibile, anche nelle ore di chiusura degli uffici, se non ad un pubblico indeterminato, sicuramente alla categoria dei dipendenti del Comune".

¹⁷ La norma punisce, con la reclusione da sette anni e con la multa da euro 927 a euro 1.500, chiunque "si impossessa della cosa mobile altrui, sottraendola a chi la detiene, al fine di trarne profitto per sé o per altri, mediante introduzione in un edificio o in altro luogo destinato in tutto o in parte a *privata dimora* o nelle pertinenze di essa".

¹⁸ Così, con ampi riferimenti giurisprudenziali, BASILE (2021a), p. 85.

¹⁹ In dottrina sostiene la qualificazione dell'elemento soggettivo in termini di dolo specifico BRICOLA (1967), in particolare p. 1118, in senso

Paiono, queste, nozioni idonee a consentire l'incriminazione di una parte dei comportamenti qualificati come molesti dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e, segnatamente, delle *pratiche e dei comportamenti inaccettabili* (in questo caso in quanto indesiderati) – espressi in forma verbale o non verbale (ma senza contatto fisico, integrandosi in tale ipotesi le diverse fattispecie di cui si dirà *infra*) – *che causino o possano comportare un danno psicologico*, derivante dal disturbo della tranquillità individuale.

Alla possibile obiezione circa l'eccessiva mitezza della pena – arresto fino a sei mesi o ammenda fino a 516 euro, con conseguente possibilità di oblazione ai sensi dell'art. 162 *bis* c.p. – può agevolmente replicarsi che tale fattispecie sanziona comportamenti costituenti, in un'ipotetica scala, il primo gradino di offesa al bene giuridico di cui è imposta la protezione da parte delle fonti internazionali e, pertanto, una tale pena appare proporzionata e sufficientemente dissuasiva rispetto alla reale gravità dei fatti.

In effetti, l'art. 660 c.p. pare avere carattere residuale rispetto alle ulteriori fattispecie oggetto di esame nei paragrafi successivi, le quali sanzionano con pene sempre più gravi offese al bene giuridico caratterizzate da maggiore intensità.

La residualità di tale fattispecie risulta confermata dalla mancanza, per quanto concerne contegni realizzati in ambito lavorativo, di precedenti giurisprudenziali significativi nella giurisprudenza di legittimità, dovuta presumibilmente ai seguenti fattori i) il lavoratore potrebbe ritenere inopportuna o per sé svantaggiosa la denuncia di una molestia (solo) episodica da parte del proprio datore di lavoro, ii) la sopra menzionata possibilità di accedere all'oblazione facoltativa prevista dall'art. 162 *bis* c.p., con conseguente estinzione del reato, non rende in alcun modo conveniente, per l'imputato, la celebrazione del processo, sicché le eventuali (rare, per il suddetto motivo) denunce di molestie in ambito lavorativo sono destinate a non lasciare traccia nei repertori giurisprudenziali e iii) la reiterazione di comportamenti molesti potrebbe ricondurre il caso concreto, ove risultino integrati gli ulteriori elementi delle fattispecie, ai più gravi reati oggetto di successiva analisi.

3.2.2. *Il reato di minaccia (art. 612 c.p.).*

Il delitto di minaccia, contemplato dall'art. 612 c.p., punisce con la multa fino a euro 1.032 chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno. In caso di minaccia grave, o compiuta in uno dei modi previsti dall'art. 339 c.p. (ad es., con armi o da più persone riunite), la pena è della reclusione sino ad un anno.

La fattispecie, di pericolo, è tradizionalmente concepita a tutela della tranquillità psichica²⁰ o della libertà morale dell'individuo²¹, e, più di recente, e in termini maggiormente persuasivi, dell'integrità psichica della vittima²².

Da un punto di vista oggettivo, essa si sostanzia nella prospettazione di un male futuro ed ingiusto, dipendente dalla volontà del minacciante²³ e potenzialmente idoneo a turbare il soggetto passivo²⁴. L'ingiustizia del comportamento minatorio è presente allorché il male consista nella lesione o messa in pericolo di un bene giuridico appartenente al soggetto passivo o a persona a lui legata da vincoli affettivi²⁵.

La norma in questione ha, a ben vedere, carattere residuale, in quanto applicabile solo laddove il male prospettato rappresenti il fine del comportamento dell'agente e non un mezzo per ottenere un altro scopo, ipotesi in cui risulteranno integrate le diverse fattispecie oggetto di analisi nei prossimi paragrafi²⁶.

contrario v. tra gli altri BASILE (2021a), p. 86; FLICK (1976), p. 710.

²⁰ Così ad esempio PEDRAZZI (1955), in particolare p. 45.

²¹ In termini PISAPIA (1981), in particolare pp. 112 e ss.; MANZINI (1985), pp. 803 e ss.

²² Così GATTA (2013), in particolare p. 63; VIGANÒ (2021a), p. 1910; in giurisprudenza aderisce a questa posizione Cass. pen., SS. UU., sent. n. 12228 del 2014, in *Diritto penale contemporaneo*, 17 marzo 2014, con nota di GATTA (17 marzo 2014).

²³ VIGANÒ (2021b), p. 1893.

²⁴ In giurisprudenza l'orientamento è costante; di recente si vedano ad esempio Cass. pen., sez. V, sent. n. 11708 del 2019, in *CED Cassazione*, 278925 – 01; Cass. pen., sez. II, sent. n. 21684 del 2019, in *CED Cassazione*, 275819 – 02; Cass. pen., sez. V, sent. n. 6756 del 2019, in *CED Cassazione*, 278740 – 01.

²⁵ Così ancora VIGANÒ (2021b), p. 1893.

²⁶ Come osservato da GATTA (2013), pp. 20 e ss. “la c.d. minaccia-fine è la ‘minaccia pura e semplice’ (Ti ammazzerò), che rileva ‘indipendentemente da un eventuale effetto di coartazione della vittima’ [...]; quando la minaccia è condizionata a una determinata condotta (attiva o omissiva) del soggetto passivo, viene invece in rilievo la minaccia mezzo (Ti ammazzerò se non fai, ometti di fare o subisci questo

Al pari di quanto già rilevato a proposito delle molestie di cui all'art. 660, anche in questo caso, conferma della residualità della fattispecie sembra trarsi dall'assenza di precedenti significativi nella giurisprudenza di legittimità, verosimilmente dovuta alle seguenti circostanze: i) il lavoratore potrebbe ritenere inopportuna o per sé svantaggiosa la denuncia di una minaccia (solo) episodica da parte del proprio datore di lavoro, ii) peraltro, ove sia integrata la fattispecie di minaccia semplice di cui al primo comma, essa sarebbe di competenza del Giudice di pace, circostanza che rende attivabili i meccanismi previsti dal d. lgs. 274/2000 volti a definire il procedimento prima della sentenza di condanna, sicché le eventuali (rare, per il suddetto motivo) denunce di minacce in ambito lavorativo sono anche in questo caso destinate a non lasciare traccia nei repertori giurisprudenziali e iii) in caso di condotte reiterate ovvero di minaccia finalizzata all'ottenimento di un risultato, essa sarebbe assorbita nelle diverse e più gravi fattispecie che saranno oggetto di analisi.

Ad ogni modo, il delitto di minaccia risulta in grado di offrire un'ulteriore protezione penale dai comportamenti inquadrati nella nozione di molestie sul luogo di lavoro da parte delle fonti sovranazionali, in particolare, *dalla minaccia di [porre] in essere sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, comportamenti inaccettabili che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico*. Al di là della già sottolineata vaghezza del concetto di "comportamento inaccettabile"²⁷, pare invece che un contegno teso a realizzare ad un terzo un danno fisico, sessuale, psicologico o economico possa sempre essere ricompreso nella nozione di danno ingiusto integrante la fattispecie prevista dall'art. 612 c.p.

3.2.3. *Il reato di violenza privata (art. 610 c.p.).*

Anche la fattispecie di violenza privata di cui all'art. 610 c.p. pare ben prestarsi all'incriminazione di contegni rientranti nella nozione di molestia adottata dalle fonti sovranazionali sopra esaminate.

Essa, posta a protezione del bene giuridico della libertà morale e di agire dell'individuo²⁸, incrimina chiunque, tramite violenza o minaccia, costringa altri a fare, tollerare od omettere qualcosa²⁹. Mentre la minaccia è concepita, secondo quanto si è osservato nel precedente paragrafo, quale prospettiva di un male ingiusto al soggetto passivo, nella nozione di violenza rientra, secondo l'orientamento largamente maggioritario in giurisprudenza e condiviso da parte della dottrina, non solo l'energia fisica, ma anche qualsivoglia ulteriore comportamento idoneo a coartare la volontà della vittima incidendo sulla sua capacità di autodeterminazione³⁰, quali ad esempio l'ipnotizzazione, la narcotizzazione, lo spargere sostanze fumogene o nauseabonde, lo spavento tramite spari in aria³¹.

La disposizione offre protezione anche rispetto a contegni, realizzati in ambito lavorativo,

o quello) [...]. Se la minaccia del primo tipo – quella pura e semplice – rileva a prescindere da una coartazione della vittima, cui l'agente normalmente non mira, la minaccia del secondo tipo – quella 'condizionata' – persegue proprio quello scopo: è il mezzo del quale l'agente si serve per coartare la volontà della vittima onde raggiungere un certo risultato, una qualche utilità che vuole conseguire. È in questa seconda variante che la minaccia riceve maggiore e più articolata considerazione da parte del diritto: ad essa sono riconducibili tanto la 'minaccia' quale tipica modalità della condotta penalmente rilevante, comune a diverse figure di reato (ad es., violenza privata, estorsione, violenza sessuale, violenza o minaccia a un pubblico ufficiale), quanto, nel diritto civile, la 'minaccia' rilevante quale vizio del consenso e causa di annullamento del contratto e dei negozi giuridici in genere ovvero quale mezzo di aggressione dell'altrui possesso, contro il quale si indirizza l'azione di reintegrazione".

²⁷ Cfr. *supra*, par. 1.

²⁸ Così tra gli altri FLICK (1974), p. 545; VIGANÒ (2015), p. 595.

²⁹ Come osservato da MEZZETTI (1998), *Violenza privata e minaccia*, pp. 271 e ss. il contegno dell'autore del reato può compromettere la volontà sia nell'istante della formazione della volontà che successivamente, al momento della realizzazione del comportamento voluto.

³⁰ Sul punto tra gli altri MANZINI (1987), in particolare p. 765; FIANDACA e MUSCO (2021), pp. 337 e ss.; PISAPIA (1940), p. 15; in giurisprudenza, accolgono questa nozione tra le altre Cass. pen., sez. V, sent. n. 3710 del 2018 in *Dejure*; Cass. pen., sez. V, sent. n. 10498 del 2018 in *Dejure*; Cass. pen., sez. V, sent. n. 1913 del 2017 in *Dejure*; Cass. pen., sez. V, sent. n. 40291 del 2017 in *Dejure*; Cass. pen., sez. V, sent. n. 48369 del 2017 in *Dejure*; Cass. pen., sez. V, sent. n. 17794 del 2017 in *Dejure*. *Contra*, nel senso di una necessaria valorizzazione della fisicità della violenza, v. in dottrina F. VIGANÒ (2002), pp. 241 e ss.; MANTOVANI (1993), in particolare p. 941, ed in giurisprudenza Cass. pen., Sez. V, sent. n. 21559 del 2010 in *Dejure*; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 2013 del 2010, in *Dejure*; Cass. pen., sez. I, sent. n. 6271 del 1990, in *Dejure*; Cass. pen., sez. V, sent. n. 8418 del 1982, in *Dejure*; Cass. pen., Sez. II, sent. n. 1676 del 1968, in *Dejure*. Propongono soluzioni ancora alternative circa la nozione di violenza rispetto agli orientamenti sin qui descritti in dottrina PULITANÒ (1984), in particolare p. 375, il quale propende per intendere la violenza alla stregua di un mezzo anomalo, socialmente non adeguato, di risoluzione dei conflitti intersoggettivi e, nella recente giurisprudenza di merito, Tribunale di Brescia, sez. II pen., sent. 8 luglio 2019 (dep. 5 ottobre 2019), n. 2648, Giud. Gaboardi, in *Sistema penale*, 23 aprile 2020, con nota di BERNARDI (23 aprile 2020), nella quale essa è non così "spiritualizzata" alla stregua dell'orientamento dominante bensì ricomprensiva di ogni intromissione coatta nella sfera non soltanto fisica ma anche psichica.

³¹ F. VIGANÒ (2021b), p. 518.

eventualmente anche per ragioni legate al sesso, aventi l'effetto di porre la vittima nella condizione di subire situazioni non volute.

In questo senso, del resto, si sono pronunciate alcune sentenze della Suprema Corte e, in particolare,

- la sentenza n. 34999 del 2020³² che, nell'annullare la condanna emessa nei giudizi di merito per motivi attinenti all'individuazione del momento consumativo del reato, ha ritenuto corretta la qualificazione in termini di violenza privata del comportamento di un datore di lavoro, titolare di una ditta di autotrasporti, che aveva costretto i propri dipendenti, sotto minaccia di licenziamento, ad applicare un magnete sul cronotachigrafo digitale dei mezzi al fine di alterare i periodi di riposo effettuati;
- la sentenza n. 36322 del 2012³³, che ha confermato la condanna per tentata violenza privata di un datore di lavoro che aveva prospettato ad una dipendente, appena rientrata dal periodo di maternità, un lavoro in un ambiente fatiscente nell'ipotesi in cui non avesse accettato talune specifiche condizioni, imposte dalla società e finalizzate sostanzialmente all'ottenimento delle dimissioni;
- la sentenza n. 44803 del 2010³⁴, in cui la Suprema Corte ha giudicato corretta la qualificazione in termini di violenza privata della condotta di un datore di lavoro che, all'interno di un'officina, aveva costretto il proprio dipendente a tollerare una situazione di denigrazione e deprezzamento delle sue qualità lavorative;
- la sentenza n. 28553 del 2009³⁵, nella quale la Corte di Cassazione ha ritenuto corretta la condanna, tra l'altro, *ex art. 610 c.p.* del comportamento di un datore di lavoro il quale, al fine di ottenere l'acquiescenza dei lavoratori con riguardo ad iniziative contrarie alla legge, creava in azienda un clima intimidatorio e ostile, in alcuni casi dequalificandoli rispetto alle ordinarie mansioni dai medesimi abitualmente ricoperte.

Con specifico riferimento, poi, alla tutela da contegni sessualmente connotati, tale fattispecie risulta pacificamente operante ogni volta in cui l'atto i) non coinvolga la corporeità della persona offesa – e non rientri, quindi, nella assai più grave fattispecie di violenza sessuale di cui all'art. 609-*bis* c.p. – come avviene, ad esempio, laddove la vittima nel corso di un corteggiamento particolarmente insistente, sia costretta dal proprio datore di lavoro a fermarsi a parlare con lui³⁶ ovvero ad assistere ad atti di autoerotismo ovvero a manifestazioni voyeuristiche, ii) nell'ipotesi di comportamenti pure coinvolgenti il corpo della persona offesa la cui connotazione sessuale non risulta tuttavia univoca, quali ad esempio il bacio sulla guancia, annoverabile tra i contegni suscettibili di avere diversi significati (affetto, saluto, gesto erotico, etc.), e che, dunque, devono necessariamente essere decifrati attraverso una contestualizzazione degli stessi³⁷.

Il delitto in parola pare pertanto in grado di offrire tutela nell'ipotesi di realizzazione di *pratiche e comportamenti inaccettabili* (poiché lesivi della libertà di autodeterminazione) *che causino o possano comportare un danno fisico o psicologico*.

3.2.4. *Il reato di percosse (art. 581 c.p.).*

La prima fattispecie del codice penale che offre tutela da aggressioni di tipo fisico alla sfera dell'individuo è quella di percosse di cui all'art. 581 c.p., che punisce con la reclusione sino

³² La sentenza è reperibile in *Dejure*.

³³ Cass. pen., sez. V, sent. n. 36322 del 2012, in *CED Cassazione*, 253524 – 01.

³⁴ Cass. pen., sez. VI, sent. n. 44803 del 2010, in *CED Cassazione*, 248898 – 01.

³⁵ Cass. pen., sez. VI, sent. n. 28553 del 2009 in *CED Cassazione*, 246637 – 01.

³⁶ Cass. pen., sez. V, sent. n. 15138 del 2016, in *Dejure*.

³⁷ A proposito del bacio sulla guancia, la giurisprudenza ha per lungo tempo ritenuto tale accadimento "automaticamente" sussumibile nella fattispecie di violenza sessuale *ex art. 609-bis c.p.* postulandone la chiara rilevanza sessuale (cfr. *ex multis* Cass., Sez. III, sent. n. 44480 del 2012, in *Diritto penale contemporaneo*, 21 gennaio 2013, con nota di GUIDI (21 gennaio 2013)). In tempi più recenti, tuttavia, la Suprema Corte ha parzialmente modificato la propria posizione, in particolare nella sentenza Cass. pen., sez. III, sent. n. 18679 del 2016, in *Diritto penale contemporaneo*, 10 febbraio 2017 con nota critica di CAPPALÀ (10 febbraio 2017), rilevando come la natura di atto sessuale di tale contegno "al di là di classificazioni definitorie inammissibilmente autosufficienti - non è affatto scontata (ché anzi il bacio sulla guancia è, secondo consuetudine, percepito come manifestazione di affetto o dato in segno di saluto)" ed affermando conseguentemente che "il semplice e fugace bacio sulla guancia, dato senza alcuna interferenza nella sfera sessuale della vittima, non possa essere oggettivamente considerato come "atto sessuale" alla stregua del significato "sociale" che al gesto dell'imputato può essere oggettivamente attribuito". La dottrina pare aderire a tale ultimo orientamento, si veda sul punto tra gli altri FIANDACA (1998), pp. 505 ss.; DI MARTINO (1999), pp. 1596 e ss.; VIZZARDI (20 febbraio 2017).

a sei mesi o con la multa fino a euro 3.000 chiunque percuota taluno, se dal fatto non derivi una malattia nel corpo o nella mente, giacché in quest'ultimo caso risulterebbe integrata la fattispecie di lesioni.

Posto a tutela dell'incolumità personale, il delitto di percosse è reato di mera condotta, volto ad incriminare ogni comportamento di violenta manomissione dell'altrui persona³⁸, collocandosi sul primo gradino di un'ipotetica scala di protezione dell'integrità fisica. Da un punto di vista soggettivo trattasi di reato a dolo generico, coincidente con il dolo del delitto di lesioni personali³⁹.

La fattispecie di cui all'art. 581 c.p., al pari di quella di molestie e di minaccia, appare residuale rispetto alle incriminazioni più gravi – in particolare per quanto concerne condotte tenute sul luogo di lavoro – ma comunque idonea a sanzionare penalmente, tra i contegni ricompresi nella nozione di molestia e minaccia utilizzata dalle fonti sovranazionali prima prese in rassegna, *pratiche e comportamenti inaccettabili che i) causino un danno fisico*, quale ad esempio la sensazione di dolore, diverso dalla malattia, dovendosi in quest'ultimo caso applicare la diversa fattispecie di lesioni personali, o ii) *possano comportare un danno fisico*.

La residualità di tale fattispecie appare anche in questo caso confermata dalla mancanza di casistica in ambito lavorativo nella giurisprudenza di legittimità, dovuta presumibilmente a due ordini di ragioni i) da un lato, come per la fattispecie di minaccia, la violenza realizzata tramite la percossa potrebbe essere finalizzata all'ottenimento di un comportamento da parte del lavoratore, circostanza che la rende elemento costitutivo delle più gravi fattispecie che si analizzeranno *infra*; ii) dall'altro, salvo il caso che sussistano aggravanti, anche questo reato è di competenza del Giudice di pace, circostanza che rende attivabili i già descritti meccanismi deflattivi previsti dal d. lgs. 274/2000, con conseguente scarsa probabilità di giungere sino al terzo grado di giudizio.

3.2.5. *Il reato di lesioni personali (art. 582 c.p.).*

Ulteriore fattispecie posta a tutela dell'incolumità individuale è il delitto di lesioni personali, previsto, nella sua forma dolosa, dagli artt. 582 c.p., per quanto concerne le lesioni lievissime (con prognosi inferiore a venti giorni di malattia) e lievi (con prognosi ricompresa tra i venti e i quaranta giorni di malattia), e 583 c.p., quanto a quelle gravi (prognosi superiore ai quaranta giorni di malattia, determinazione di una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero di un indebolimento permanente di un senso o di un organo) e gravissime (nel caso in cui si verifichi una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso o di un arto, una mutilazione che renda l'arto inservibile, la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare ovvero, ancora, una permanente e grave difficoltà nella favella)⁴⁰.

Trattasi di fattispecie a forma libera, il cui discrimine rispetto alla precedente disposizione di percosse è costituito dall'insorgere di una malattia, costituente evento del reato, intesa dalla giurisprudenza tradizionale, in conformità con quanto previsto dalla Relazione Ministeriale al progetto del Codice penale, come qualsiasi alterazione anatomica o funzionale dell'organismo⁴¹, di tipo fisico o psichico, causalmente collegata al comportamento posto in essere dall'agente.

L'estrema ampiezza della nozione di malattia adottata dalla giurisprudenza, da un lato, e la riconducibilità alla fattispecie di lesioni anche della malattia mentale, dall'altro, paiono offrire un'ulteriore tutela rispetto a condotte rientranti nella nozione sovranazionale di molestie sul

³⁸ Così BASILE (2021b), p. 920.

³⁹ In questo senso la giurisprudenza largamente prevalente, v. da ultimo Cass. pen., sent. n. 22534 del 2019, in *CED Cassazione*, 275422. *Contra* in dottrina, sulla base di alcune conseguenze inaccettabili derivanti da tale interpretazione, BAIMA BOLLONE e ZAGREBELSKY (1975), p. 119; GALIANI (1974), p. 140; BASILE (2021b), p. 973 e, più diffusamente, BASILE (2015), in particolare pp. 8 e ss.

⁴⁰ Così BASILE (2021c), p. 977.

⁴¹ Di recente cfr. *ex multis* Cass. pen., sez. I, sent. n. 31008 del 2020, in *CED Cassazione*, 279795 – 01; Cass. pen., sez. V, sent. Sez. 5, sent. 54005 del 2017, in *CED Cassazione*, 271818 – 01; Cass. pen., sez. V, sent. 34287 del 2015, in *CED Cassazione*, 264338 – 01. In senso critico rispetto a tale impostazione, in quanto contrastante con il concetto di malattia adottato in ambito medico, cfr., nella dottrina medico-legale, FIORI (2009), pp. 519 e ss.; BARNI *et al* (2011), pp. 262 e ss. Nella dottrina penalistica, sia per la mancata corrispondenza rispetto al concetto esistente in medicina sia per motivazioni logico giuridiche, propendono per una nozione di malattia in termini di "processo necessariamente ricomprensivo una perturbazione funzionale dell'organismo", tra gli altri ANTOLISEI (2008), in particolare p. 79; BASILE (2021c), p. 981; UBERTONE (2014), pp. 157 e ss.

lavoro.

Con riguardo, più in generale, alla nozione di malattia, infatti, va notato come la giurisprudenza abbia ritenuto rientrare nella locuzione “malattia nel corpo” anche situazioni tipicamente correlate ad uno stato di agitazione che ben potrebbero insorgere a seguito di condotte rientranti nell’ampia nozione di molestie fatta propria in sede sovranazionale.

Ne offre conferma la qualificazione, da parte della Suprema Corte, in termini di malattia di una situazione di crisi ipertensiva, nella quale la persona offesa aveva subito una “significativa e pericolosa alterazione delle funzioni organiche, come desumibile dall’accertata frequenza delle pulsazioni (90 battiti al minuto) e dalla prognosi di recupero (5 giorni)”⁴².

Con riferimento, poi, alla malattia nella mente⁴³, essa è stata intesa dalla giurisprudenza come “quella che comporta non soltanto offuscamento o disordine, ma anche indebolimento, eccitamento, depressione o inerzia dell’attività psichica, con effetto permanente o temporaneo”⁴⁴, definizione che pure pare accogliere svariate situazioni che possono insorgere in conseguenza di condotte rientranti nella definizione sovranazionale di molestie, come testimoniato dalla conferma, da parte della Corte di Cassazione, della qualificazione in termini di lesioni, ad opera dei giudici del merito, di uno “stato ansioso depressivo, con tachicardia in stress emotivo, malattia che imponeva ai medici di prescrivere [...] 7 giorni di riposo e cura e poi [...] altri 15 giorni di riposo e cure”⁴⁵. Tale condizione era in particolare insorta nel corso di un rapporto di lavoro pubblico in conseguenza di alcune minacce ed ingiurie rivolte da parte del dirigente di una cancelleria ad una operatrice amministrativa.

Seguendo tale orientamento, in particolare, la Suprema Corte ha affermato, nell’ipotesi di un soggetto che aveva avuto palpitazioni in conseguenza di alcune ingiurie ricevute, che è “indiscutibile, poi (ma, per vero, neppure discusso), che il disturbo della sfera psichica, nella forma di vertigini, palpitazioni e stato ansioso - nella specie certificato dai medici del servizio di pronto soccorso, ed in tal sede ritenuto guaribile in tre giorni, pertanto abbinabile a cure e riguardi quali tipici rimedi *ad plenam valetudinem* - si iscriva a pieno titolo nella nozione di malattia “nella mente” (secondo nozione ampiamente recepita nella giurisprudenza di legittimità)”⁴⁶.

La previsione dell’incriminazione delle lesioni anche in forma colposa ai sensi dell’art. 590 c.p., poi, amplia ulteriormente lo spettro della tutela penale, incriminando anche comportamenti causativi di una patologia fisica o mentale dovuti a negligenza, imprudenza o imperizia ovvero all’inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

Tali fattispecie, pertanto, offrono senz’altro tutela nel caso di *pratiche e comportamenti inaccettabili* (in quanto lesivi dell’individuo) *che causino o possano comportare un danno fisico o psicologico*, nell’ipotesi in cui tali danni si estrinsechino in una malattia nel corpo o nella mente.

Oltre alle pronunce già menzionate, la fattispecie *de qua* è stata ritenuta ad esempio consistente

- nella sentenza n. 30693 del 2022⁴⁷ con cui la Corte ha confermato la condanna, oltre che per violenza sessuale⁴⁸, per lesioni, di un titolare di un’azienda che aveva costretto la propria dipendente a subire atti sessuali dai quali erano derivate “palpitazioni ed oppressione toracica”;
- nella sentenza n. 44890 del 2018⁴⁹, in cui la Corte di Cassazione ha confermato, sia pure ai soli effetti civili essendo intervenuta la prescrizione del reato per quelli penali, la condanna per il delitto di lesioni personali colpose di un datore di lavoro il quale aveva posto in essere nei confronti del proprio dipendente una “serie di comporta-

⁴² Così Cass. pen., sez. V, sent. n. 54005 del 2017, in *CED Cassazione*, 271818 - 01.

⁴³ Sul tema cfr. Nisco (2012), in particolare pp. 201 e ss., il quale rileva l’estrema sfuggevolezza della nozione di malattia psichica. In termini v. pure BASILE (2015), p. 35, il quale definisce la malattia nella mente come “ogni modificazione dannosa dell’attività funzionale psichica: sono tali, pertanto, l’offuscamento, il disordine, l’indebolimento, l’eccitamento, la depressione o l’inerzia dell’attività psichica, con effetto permanente o temporaneo, pure brevissimo, compresi lo shock ed il semplice svenimento”. Analogamente cfr. altresì BERTOLINO (1990), in particolare p. 435.

⁴⁴ Così da ultimo Cass. pen., sez. IV, sent. n. 822 del 2017, in *Studio Legale - Leggi d’Italia*.

⁴⁵ Cass. pen. sez. IV, sent. n. 23923 del 2009, in *Studio Legale - Leggi d’Italia*. Anche in questo caso, peraltro, gli orientamenti giurisprudenziali si sono distaccati dalla nozione medico legale di patologia afferente alla psiche dell’individuo, nella quale non si ha malattia nell’ipotesi in cui alle aggressioni impattanti sulla sfera mentale del soggetto non consegua uno stato morboso di tipo organico, su cui cfr. CATANESI *et al.* (2010), p. 750; DEMONTIS *et al.* (2020), pp. 260 e ss.

⁴⁶ Così Cass. pen. sez. V, sent. n. 25033 del 2006, in *Dejure*.

⁴⁷ Cass. pen. sez. III, sent. n. 30693 del 2022, in *Studio Legale - Leggi d’Italia*.

⁴⁸ Su cui v. *infra*, par. 3.2.8.

⁴⁹ Cass. pen., sez. IV, sent. n. 44890 del 2018, in *Studio Legale - Leggi d’Italia*.

menti vessatori e persecutori, sia mediante espressioni ingiuriose, sia mediante pressioni per lo svolgimento di attività lavorative” dopo che il lavoratore “era rimasto in regime di malattia per alcuni periodi, sia mediante continue e ripetute contestazioni disciplinari spesso a contenuto del tutto pretestuoso”, comportamento da cui era derivato “l’insorgere dapprima di una sindrome ansioso depressiva su base reattiva, indi il manifestarsi di un disturbo depressivo maggiore”;

- nella già citata⁵⁰ decisione n. 15138 del 2016, nella quale la Corte ha ritenuto riconducibile alla nozione di malattia nella mente lo stato di *stress* e depressione patito dalla persona offesa in conseguenza di molteplici contegni di corteggiamento molesto, minacce, percosse e violenza privata;
- nella sentenza n. 28603 del 2013⁵¹ nella quale la Suprema Corte ha annullato una sentenza di condanna per la diversa fattispecie di maltrattamenti considerando tuttavia il disturbo ansioso depressivo patito dalla persona offesa quale malattia riconducibile all’art. 582 c.p. e rinviando ai giudici di merito per una nuova valutazione del caso.

Il reato di cui all’art. 582 c.p. risulta, poi, sovente riconosciuto in concorso formale con fattispecie di maggiore gravità, quali ad esempio i maltrattamenti in famiglia, su cui si veda *infra*.

3.2.6. *Il reato di abuso dei mezzi di correzione o disciplina (art. 571 c.p.).*

L’art. 571 c.p. costituisce un’ulteriore fattispecie incriminatrice, posta a tutela dell’integrità psicofisica del soggetto passivo⁵², che ben si presta a tutelare da alcuni comportamenti rientranti nella definizione sovranazionale di molestie sul lavoro.

Il delitto in commento punisce con la pena della reclusione fino a sei mesi chiunque abusa dei mezzi di correzione o di disciplina in danno di una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, ovvero per l’esercizio di una professione o di un’arte, se da tale comportamento derivi il pericolo di una malattia nel corpo o nella mente. Nel caso in cui consegua effettivamente una lesione personale la pena è quella contemplata dagli artt. 582 c.p. o 583 c.p., ridotta di un terzo, mentre è prevista una cornice edittale da tre a otto anni di reclusione qualora ne derivi la morte.

In origine la fattispecie è stata concepita a fini di tutela verso comportamenti realizzati in ambito familiare, venendo in seguito applicata anche al di fuori di tale settore, a tutti i soggetti titolari di uno *ius corrigendi*⁵³, i cui confini si sono tuttavia estremamente ridotti negli ultimi decenni. Essa si perfeziona allorché il soggetto abusi di un mezzo di correzione o disciplina di per sé lecito; se, per contro, il mezzo utilizzato è illecito – tipicamente nel caso venga impiegata una qualsiasi forma di violenza di tipo fisico o psichico⁵⁴, oggi illecita al di fuori di alcune limitatissime ipotesi contemplate nel nostro ordinamento⁵⁵ – risultano operanti le diverse (e più gravi) fattispecie previste dal codice penale oggetto di successiva trattazione.

Il pericolo della malattia nel corpo o nella mente cagionato dal contegno abusante, descritto dal primo comma, è stato in passato inteso da alcuni Autori⁵⁶ alla stregua di una condizione obiettiva di punibilità mentre allo stato attuale, più convincentemente, viene ritenuto come elemento costitutivo del reato da accertarsi nella forma del pericolo concreto⁵⁷. Il secondo comma contempla, poi, una fattispecie di danno che si realizza allorché la morte o la malattia venga effettivamente integrata.

Nell’applicazione dell’art. 571 c.p. la giurisprudenza ha adottato una nozione di malattia ancor più ampia rispetto a quella del reato di lesioni personali sopra esaminato, ricomprendendovi, oltre alla malattia nel corpo o nella mente, “ogni conseguenza rilevante sulla salute psichica del soggetto passivo, dallo stato d’ansia all’insonnia, dalla depressione ai disturbi del

⁵⁰ V. *supra*, par. 3.2.3.

⁵¹ Cass. pen., sez. VI, sent. n. 28603 del 2013 in *CED Cassazione*, 255976 – 01.

⁵² Così la dottrina, si veda ad esempio MAZZA (1990), p. 1; PISAPIA (1987), p. 29.

⁵³ Cfr. MIEDICO (2021), p. 731.

⁵⁴ Così ancora MIEDICO (2021), p. 733; DIPAOLO (2010), pp. 53 e ss., SEMERARO (2012), p. 101.

⁵⁵ Si veda ad esempio l’art. 41 comma 1 della l. 354 del 1975 che consente alla polizia penitenziaria l’utilizzo della forza fisica nei confronti dei detenuti ove sia “indispensabile per prevenire o impedire atti di violenza, per impedire tentativi di evasione o per vincere la resistenza, anche passiva, all’esecuzione degli ordini impartiti”.

⁵⁶ NEPPI MODONA (1971), p. 220; MAZZA (1990), p. 3.

⁵⁷ In tal senso, tra i tanti, COMPAGNA (2011), p. 456.

carattere e del comportamento”⁵⁸.

Al lume di tali considerazioni, la norma risulta applicabile anche al caso di condotte realizzate dal datore di lavoro nei confronti del dipendente atteso che i) il lavoratore è sottoposto alla sua autorità per l’esercizio di una professione e ii) nell’ambito di tale rapporto, il datore di lavoro può legittimamente ricorrere ai mezzi di disciplina contemplati nel sistema disciplinare della singola azienda, le cui sanzioni, previste dai contratti collettivi, sono irrogate all’esito del procedimento descritto dall’art. 7 della l. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)⁵⁹.

L’utilità della fattispecie *de qua* ai fini della protezione da condotte realizzate sul luogo lavorativo appare tuttavia circoscritta ai casi, non frequentissimi, in cui il potere disciplinare del datore travalichi i limiti, sfociando nell’abuso del medesimo, senza tuttavia integrare altre ipotesi criminose, come ad esempio quella di cui all’art. 572 c.p.⁶⁰

Così, ad esempio, a proposito del rimprovero, la Corte di Cassazione ha analizzato il caso di un commercialista il quale indirizzava alle proprie dipendenti insulti, minacce e ingiurie, pronunciati con assoluto disprezzo e tono di voce elevato, lanciando altresì oggetti e realizzando comportamenti gratuitamente prevaricanti. Condannato nei giudizi di merito per il delitto di cui all’art. 571 c.p., proponeva ricorso per cassazione che veniva tuttavia rigettato dalla Corte, la quale rilevava come, in realtà, la condotta sarebbe dovuta essere più correttamente qualificata ai sensi dell’art. 572 c.p. In particolare, “la nozione di abuso [...] presuppone per definizione l’eccesso rispetto alla fisiologia. Sicché, ad esempio, la previsione del rimprovero verbale indica una fisiologia (a fronte dell’errore oggettivo chi ha autorità correttiva/disciplinare esercita il potere di rimprovero, nel pieno rispetto della pari dignità personale del dipendente) che può trasmodare in abuso quando, con condotta abituale, vi sia superamento dei limiti di continenza propri del rimprovero fisiologico (ad esempio con il ricorso ripetuto a epiteti ingiuriosi o minacciosi) [...] la Corte d’appello ha precisato che “le esplosioni di ira, le sanzioni umilianti, gli insulti ed addirittura i lanci di oggetti erano condotte sempre correlate, secondo le testimonianze assunte, a veri o presunti errori delle dipendenti, e finalizzate, nell’intento dell’imputato, all’esercizio del suddetto potere direttivo correlato alla sua superiorità gerarchica di fatto” [...] Ma, e come ricordato in precedenza questa è la sedimentata ricostruzione in fatto che le due sentenze offrono, senza alcuna ulteriore censura dell’imputato in questa sede sul punto, tra tali condotte ve ne sono almeno due (il lancio di oggetti; l’imporre alla donna di rimanere seduta davanti al tavolo di lavoro dell’imputato per lungo tempo e mentre questi svolgeva attività del tutto prive di connessione con le incombenze demandate alla dipendente, come fare o ricevere telefonate, lavorare per proprie esigenze al computer: e, cioè, in esclusiva valenza punitiva umiliante) che sono del tutto eccentriche rispetto all’esercizio, pur eccedente i limiti fisiologici, del potere di correzione/disciplinare”⁶¹.

Tale decisione è di particolare interesse in quanto offre un condivisibile esempio di comportamenti, realizzati nel medesimo contesto spazio temporale, del tutto esulanti dal potere disciplinare del datore di lavoro e pertanto non riconducibili al delitto di cui all’art. 571 c.p. ma alla più grave fattispecie di cui all’art. 572 c.p. quali a) il lancio di oggetti all’indirizzo del dipendente e ii) l’imposizione allo stesso di rimanere seduto e fermo alla propria postazione di lavoro senza fare alcunché.

La fattispecie di cui all’art. 571 c.p. è stata invece riconosciuta, ancorché il reato sia stato dichiarato estinto per intervenuta prescrizione, nella sentenza n. 28251 del 2019⁶², nella quale la Corte ha ritenuto riconducibile a tale delitto (e non alla più grave fattispecie di maltrattamenti in famiglia) il proferimento, da parte del datore di lavoro, di alcuni epiteti aventi carattere ingiurioso ai danni del dipendente di una società municipalizzata.

L’art. 571 c.p., pertanto, pare offrire tutela rispetto a *pratiche e comportamenti* del datore di lavoro *inaccettabili* (in questo caso in quanto travalicanti il potere disciplinare) *che causino* (ipotesi del secondo comma) *o possano comportare* (ipotesi del primo comma) *un danno fisico o psicologico*.

⁵⁸ Da ultimo in questo senso Cass. pen., sez. Sez. VI, sent. n. 7969 del 2020, in *CED Cassazione*, 278352 – 01; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 19850 del 2016, in *CED Cassazione*, 267000 – 01.

⁵⁹ Sulla presenza del requisito della sottoposizione ad autorità nel rapporto di lavoro cfr. in giurisprudenza, sia pur con riferimento alla differente – ma analoga quanto all’ipotesi della sottoposizione ad autorità per l’esercizio di una professione ai fini dell’integrazione del reato – fattispecie di maltrattamenti in famiglia, Cass. pen., sez. VI, sent. 10090 del 2001, in *Ambiente e Sicurezza*, 8, 2002, pp. 66 e ss.

⁶⁰ Su cui v. *infra*, par. 3.2.7.

⁶¹ Cass. pen., sez. VI, sent. n. 51591 del 2016, in *CED Cassazione*, 268819 – 01.

⁶² Cass. pen., sez. VI, sent. n. 28251 del 2019, in *Studio Legale – Leggi d’Italia*.

3.2.7. *Il reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.).*

La fattispecie di cui all'art. 572 c.p. punisce con la reclusione da tre a sette anni il soggetto che maltratti una persona della famiglia o comunque convivente, o una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte.

L'utilizzo del verbo "maltrattare" è stato criticato in dottrina per la sua indeterminatezza e capacità di attrarre, oltre al classico maltrattamento fisico o psicologico, una nutrita serie di condotte tra loro assai eterogenee: dalla sottoposizione di un soggetto a pratiche sataniche all'ipercura, vale a dire ad un atteggiamento di cura esagerata ed eccessiva del soggetto sottoposto all'altrui responsabilità (ad esempio il minore), tanto per citare alcune delle ipotesi più note all'esperienza giurisprudenziale⁶³. Si tratta di un reato abituale integrato da più condotte, eventualmente anch'esse di rilevanza penale, aventi in comune l'idoneità lesiva del bene giuridico tutelato dalla fattispecie, in origine individuato, anche in ragione della collocazione topografica della norma, nella famiglia e oggi, a seguito delle applicazioni pretorie di cui si dirà nel prosieguo, nell'integrità psicofisica del soggetto passivo⁶⁴.

L'estensione dell'applicazione del reato al di fuori dell'ambito familiare ha, tuttavia, trovato generalmente il limite, sottolineato a più riprese dalla Corte di Cassazione, della necessità di un'azienda di tipo para-familiare alla luce, da un lato, della rubrica della norma e, dall'altro, della sua collocazione nell'impianto codicistico tra i "Delitti contro l'assistenza familiare" previsti dal capo IV del titolo XI del codice penale, rubricato a sua volta "Dei delitti contro la famiglia".

I giudici di legittimità hanno infatti rilevato come il rapporto, "avuto riguardo alla *ratio* della fattispecie incriminatrice di cui all'art. 572 c.p., deve comunque essere caratterizzato dal tratto della "familiarità", poiché è soltanto nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare che può ipotizzarsi, ove si verifichi l'alterazione della sua funzione attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo, il reato di maltrattamenti: si pensi, in via esemplificativa, al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera o a quello che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista. L'inserimento di tale figura criminosa tra i delitti contro l'assistenza familiare si pone in linea, del resto, con il ruolo che la stessa Costituzione assegna alla "famiglia", quale società intermedia destinata alla formazione e all'affermazione della personalità dei suoi componenti, e nella stessa prospettiva ermeneutica devono essere letti ed interpretati soltanto quei rapporti interpersonali che si caratterizzano, al di là delle formali apparenze, per la loro natura para-familiare"⁶⁵.

La nozione di para-familiarità, indipendente dalla dimensione dell'azienda⁶⁶, è stata intesa, in particolare, come "la sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, non ultimo per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi ha ed esercita su di lui l'autorità con modalità, tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità"⁶⁷.

Per inciso, appare interessante notare come l'operatività di tale limite non sia stata, invece, mai ipotizzata con riguardo alla fattispecie precedentemente analizzata di cui all'art. 571 c.p. e tale differenza, a fronte della medesima collocazione topografica, non pare potersi ricondurre al diverso tenore letterale delle norme – in quanto entrambe le fattispecie puniscono colui che tenga le condotte, tra l'altro, in danno di una persona affidata per l'esercizio di una professione – bensì alla circostanza che l'art. 572 c.p., diversamente dall'art. 571 c.p., contempla la "famiglia" nella rubrica del delitto.

⁶³ Sul punto MIEDICO (2021), p. 745.

⁶⁴ In questo senso v. per tutti COPPI (1979), pp. 226 e ss.

⁶⁵ In questi termini è la giurisprudenza largamente maggioritaria; si veda tra le tante Cass. pen., sez. VI, sent. n. n. 24642 del 2014, in *CED Cassazione*, 260063 – 01 e più di recente, Cass. pen., sez. VI, sent. n. 14754 del 2018, in *CED Cassazione*, 272804 – 01.

⁶⁶ Sul punto v. Cass. pen., sez. VI, sent. n. 53416 del 2014, in *Diritto penale contemporaneo*, 28 gennaio 2015, con nota di ZOLI (28 gennaio 2015), la quale ha evidenziato come la natura para-familiare del rapporto sia indipendente dalla grandezza dell'impresa, nel senso che anche un'impresa di dimensioni medie o grandi può avere un rapporto di lavoro di natura para-familiare qualora sia organizzata in maniera tale da avere al suo interno contesti aventi le caratteristiche di para-familiarità.

⁶⁷ Così Cass. pen., sez. VI, sent. n. 53416 del 2014, cit.

L'idoneità della fattispecie, imputata soggettivamente a titolo di dolo generico⁶⁸, a offrire tutela rispetto a condotte maltrattanti avvenute in ambito lavorativo è dimostrata dalla sua rilevante applicazione in sede giurisprudenziale, di merito e di legittimità⁶⁹. Si vedano ad esempio, oltre ai casi di *mobbing* cui sarà dedicato uno specifico paragrafo⁷⁰ ed alla sentenza menzionata in precedenza⁷¹:

- la sentenza n. 36802 del 2018⁷², nella quale la Suprema Corte ha annullato, sia pur solo agli effetti civili, la sentenza assolutoria emessa in grado di appello dal reato di maltrattamenti per un soggetto, titolare di un'officina, che aveva reiteratamente apostrofato con epiteti grevi e razzisti le proprie dipendenti, sottoponendole altresì a palpeggiamenti;
- la sentenza n. 16104 del 2015⁷³ in cui la Corte ha confermato la condanna, oltre che per il delitto di violenza sessuale, per il reato di maltrattamenti nei confronti di un datore di lavoro il quale a) offendeva frequentemente le proprie dipendenti, soprattutto quando le stesse si opponevano alle sue insistenti molestie, ingiuriandole, commentando la loro biancheria intima, cercando di spiarle mentre si cambiavano d'abito a inizio e fine lavoro, dicendo a una che il marito non era un uomo mentre lui sì ed all'altra che gli piaceva il suo sedere, affermando che tra loro c'era *feeling* e che dovevano andare a letto insieme, approfittando di un momento di crisi di una dipendente per affermare che costei avrebbe dovuto praticare maggiormente i rapporti sessuali, in particolare con lui, nonché telefonando sul cellulare della stessa quando era a casa ammalata proponendosi di recarsi presso di lei per metterle personalmente il termometro, facendole altresì scrivere parolacce sotto dettatura con la scusa di insegnarle ad usare il computer, b) cercava di mettere le persone offese una contro l'altra, dicendo a ciascuna che l'altra parlava male di lei e voleva scavalcarla nel lavoro, cambiando addirittura i turni per impedire che si parlassero e c) spingeva in più occasioni da dietro una delle proprie dipendenti quando costei era alla scrivania impedendole di muoversi e le soffiava nell'orecchio dicendole "ah sei sensibile all'orecchio";
- la sentenza n. 24057 del 2014, confermativa di una condanna emessa nei giudizi di merito per il reato di cui all'art. 572 c.p. nei confronti del titolare di un'impresa agricola il quale aveva improntato ad estrema durezza il rapporto lavorativo instauratosi con un numero limitato di dipendenti di nazionalità romena, caratterizzato da situazioni di acuto disagio riferite al vitto, all'alloggio e alle relative condizioni igieniche;
- la sentenza del Giudice per le indagini preliminari di Torino del 3 maggio 2005⁷⁴ che aveva affermato la responsabilità penale di due dirigenti di un'azienda produttrice di stampi i quali adottavano comportamenti ostili, umilianti, ridicolizzanti e lesivi della dignità personale verso i propri dipendenti, rimproverandoli in continuazione, umiliandoli e minacciandoli in caso di errori nell'esecuzione del lavoro, di mancata acccondiscendenza agli ordini, alle imposizioni e alle angherie, ovvero in caso di assenza dal lavoro per malattia;
- la sentenza n. 10090 del 2001⁷⁵, nella quale per la prima volta la Suprema Corte aveva ritenuto integrata la fattispecie di cui trattasi in un contesto lavorativo; si trattava, in particolare, del responsabile di zona di una ditta di vendita di prodotti per la casa porta a porta il quale aveva indirizzato ai propri sottoposti – con i quali viaggiava costantemente condividendo sovente con i medesimi i momenti dei pasti – vessazioni fisiche e morali consistite in schiaffi, pugni, morsi, calci, insulti e molestie sessuali nonché minacce di troncamento del rapporto di lavoro.

Rispetto alla nozione sovranazionale di molestie sul luogo di lavoro, pertanto, il reato di cui all'art. 572 c.p. appare in grado di incriminare *pratiche e comportamenti inaccettabili* (in quanto

⁶⁸ In dottrina si veda per tutti COPPI (1979); in senso analogo la giurisprudenza costante che lo intende quale coscienza e volontà di sottoporre la vittima ad un'abituale situazione di sofferenza e patimento, si vedano ad esempio Cass. pen., sez. VI, sent. n. 15680 del 2012, in *CED Cassazione*, 252586 – 01; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 10763 del 2018 in *CED Cassazione*, 273372 – 01.

⁶⁹ In senso invece radicalmente contrario all'applicazione dell'art. 572 c.p. al di fuori dell'ambito strettamente familiare pochissime pronunce non recenti tra cui Cass. pen., sez. VI, sent. n. 26594 del 2009, in *Guida al diritto*, 2009, 38, pp. 51 e ss.

⁷⁰ V. par. 3.2.13.

⁷¹ Cfr. par. 3.2.6.

⁷² Cass. pen., sez. VI, sent. n. 36802 del 2018, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

⁷³ Cass. pen., sez. III, sent. 16104 del 2015, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

⁷⁴ La sentenza è reperibile in *Foro italiano*, 2005, II, pp. 664 e ss.

⁷⁵ Cass. pen., sez. VI, sent. 10090 del 2001, cit. alla nota 58.

gravemente lesivi dell'individuo) ripetuti, anche eventualmente a connotazione sessuale⁷⁶, che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

La limitazione dell'applicazione della norma di cui trattasi ai soli contesti para-familiari, intesa in senso abbastanza stringente dalla giurisprudenza⁷⁷ per evitare di sottoporre la norma ad un'analogia in *malam partem*, vietata dal disposto degli artt. 14 delle Preleggi, 1 c.p. e art. 25, co. 2 Cost., potrebbe far dubitare dell'esistenza di un'adeguata protezione penale rispetto a condotte di analogo tenore realizzate, tuttavia, in contesti ove tale tipo di organizzazione lavorativa non vi sia.

Tale obiezione deve, però, fare i conti con la presenza di un'ulteriore fattispecie incriminatrice, quella di atti persecutori, che potrebbe colmare tale possibile vuoto di tutela.

3.2.8. *Il reato di atti persecutori (art. 612-bis c.p.).*

La fattispecie di atti persecutori di cui all'art. 612-bis c.p., introdotta con il decreto legge 23 febbraio 2009, n. 11, pare colmare la succitata lacuna in quanto punisce, salvo che il fatto costituisca più grave reato, 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.

Reato abituale posto a tutela del bene giuridico della tranquillità individuale e della libertà di autodeterminazione⁷⁸, esso si realizza allorché il soggetto agente minacci o molesti reiteratamente la vittima – condotte la cui tipicità è plasmata sulle fattispecie di minaccia e molestia in precedenza analizzate, cui pertanto si rinvia – qualora da tali contegni derivi uno dei tre eventi previsti dalla norma: perdurante e grave stato di ansia o paura, fondato timore per l'incolumità propria, di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero alterazione della abitudini di vita⁷⁹.

Quanto al perdurante e grave stato di ansia o di paura, la giurisprudenza, in contrasto con la dottrina⁸⁰, ne ha sin da subito escluso la riconducibilità ad uno stato patologico, essendo sufficiente che gli atti posti in essere abbiano causato un qualche effetto destabilizzante della serenità e dell'equilibrio psicologico della vittima⁸¹. Con riferimento al fondato timore per l'incolumità propria, di un prossimo congiunto ovvero di un soggetto legato alla vittima da relazione affettiva, si è parimenti escluso che tale situazione richieda l'accertamento di una vera e propria situazione patologica in essere, ancorché la Corte costituzionale, nella sentenza n. 172 del 2014, abbia richiamato l'interprete ad un puntuale accertamento di tutti i requisiti di sussistenza dell'evento in questione (così come di quello descritto in precedenza), osservando che "l'aggettivazione [...] in termini di 'grave e perdurante' stato di ansia e di paura e di 'fondato' timore per l'incolumità, vale a circoscrivere ulteriormente l'area dell'incriminazione, in modo che siano doverosamente ritenute irrilevanti ansie di scarso momento, sia in ordine alla loro durata sia in ordine alla loro incidenza sul soggetto passivo, nonché timori immaginari o del tutto fantasiosi della vittima".

L'alterazione delle abitudini di vita, infine, deve essere significativa, risultando insussistente ove si verificano modifiche irrilevanti o occasionali⁸² ancorché percepite dalla vittima

⁷⁶ La connotazione sessuale del comportamento qualificabile come maltrattante darà infatti luogo alla sola fattispecie di cui all'art. 572 c.p. ove lo stesso non integri anche gli estremi del delitto di cui all'art. 609-bis c.p. ovvero ad un concorso tra la fattispecie di violenza sessuale e quella di cui all'art. 572 c.p. nell'ipotesi in cui, invece, si risolve nella costrizione della persona offesa a subire un rapporto sessuale.

⁷⁷ Nelle sentenze menzionate in precedenza i giudici di legittimità hanno sempre ritenuto sussistente il requisito della parafamiliarietà. Per alcuni casi in cui non è stata ritenuta applicabile la fattispecie di cui all'art. 572 c.p. in ragione della carenza di tale requisito v., oltre alla giurisprudenza concernente il *mobbing* di cui si dirà nel par. 3.2.13., Cass. pen., sez. VI, sent. n. 28553 del 2009, in *CED Cassazione*, 246637 - 01.

⁷⁸ Così VALSECCHI (2021a), p. 1919.

⁷⁹ Sulla qualificazione della fattispecie in esame quale reato d'evento cfr. BRICCHETTI e PISTORELLI (2009), pp. 58 e ss.; VALSECCHI (2009), pp. 256. In senso critico sulla configurabilità di tale reato quale fattispecie d'evento per la difficoltà dell'accertamento probatorio del nesso di causalità rispetto agli eventi tipizzati dal legislatore MAUGERI (2010), in particolare pp. 153 e ss.

⁸⁰ Sul punto v. tra gli altri BRICCHETTI e PISTORELLI (2009), p. 59; BONINI (2011), p. 21; MAUGERI (2010), pp. 104 e 106; DE SIMONE (2013), pp. 9 e ss.

⁸¹ L'orientamento è assolutamente granitico, cfr. ad esempio Cass. pen., sez. V, sent. n. 7559 del 2022, in *CED Cassazione*, 282866 - 01; Cass. pen., sez. V, sent. n. 17795 del 2017, in *CED Cassazione*, 269621 - 01; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 50746 del 2014, in *CED Cassazione*, 261535 - 01.

⁸² Così in dottrina VALSECCHI (2021a); in giurisprudenza v. tra le altre di recente Cass. pen., sez. V, sent. n. 17552 del 2021, in *CED Cassazione*, 281078 - 01; Cass. pen., sez. V, sent. n. 1541 del 2020, in *CED Cassazione*, 280491 - 01.

come fastidiose, non essendo stato ritenuto integrato tale evento del reato ad esempio nella realizzazione di “manomissioni” dell’impianto di fornitura idrica in danno di un altro soggetto “attuato tanto attraverso l’apposizione di lucchetti quanto attraverso l’occlusione delle tubazioni o il fissaggio dall’interno dello sportellino del quadro di controllo”⁸³.

Il delitto in esame, peraltro, è stato a più riprese impiegato negli ultimi anni anche per incriminare condotte, tenute dal datore di lavoro ai danni dei dipendenti, riconducibili alla nozione di “molestie” adottata in sede sovranazionale.

Così, a titolo esemplificativo, è stata confermata la condanna ai sensi dell’art. 612-bis c.p. in un caso in cui il datore di lavoro aveva “costretto la persona offesa”, sua dipendente minorenni, “a subire atteggiamenti molesti sgradevoli e volgari, quali complimenti fisici ed allusioni sessuali; nonché proposte di posare per un calendario dell’azienda, minacciandola, altrimenti, di utilizzare le foto del profilo *whatsapp* della vittima in modo inappropriato; nonché, infine, nell’aver tentato un approccio fisico (...) provando a baciarla afferrandola per i fianchi e non riuscendo nel suo intento per l’opposizione della ragazza. In tal modo, la vittima è stata costretta a vivere in un grave e perdurante stato d’ansia ed a modificare le proprie abitudini di vita, abbandonando, altresì, il lavoro e rivolgendosi al servizio di neuropsichiatria infantile presso la ASL”⁸⁴.

Conferma di quanto appena argomentato si trae altresì dalla sentenza n. 12827 del 2022⁸⁵, con la quale è stata confermata la condanna per *stalking* – definito “occupazionale” – nei confronti del titolare di una società di servizi che aveva reiteratamente minacciato i propri dipendenti di “cementarli” in un pilastro, invitandoli a confrontarsi fisicamente con lui, sottoponendoli a pubblici rimproveri inutilmente mortificanti e ad una serie di provvedimenti disciplinari culminati anche in un licenziamento finalizzato a creare terrore tra i soggetti iscritti ad una associazione sindacale, così determinando un grave stato di ansia o paura.

Ancora, nella sentenza n. 25429 del 2020⁸⁶ la Suprema Corte ha giudicato corretta la qualificazione in termini di atti persecutori del comportamento di un datore di lavoro il quale inviava alla persona offesa messaggi con cui la sollecitava a vestire in un determinato modo (con maglietta scollata e *leggings*), insistendo nel proporle di avere rapporti con lui nonché realizzando in sua presenza e contro la sua volontà atti di autoerotismo in ambiente lavorativo, fatti che avevano determinato un progressivo cambio di umore nonché disturbi psicosomatici.

Anche questa fattispecie, al pari di quella di maltrattamenti, appare quindi in grado di incriminare *pratiche e comportamenti inaccettabili* (tali, anche in questa ipotesi, in quanto gravemente lesivi dell’individuo) ripetuti, anche eventualmente a *connotazione sessuale, che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico*.

3.2.9. *Il reato di violenza sessuale (art. 609-bis c.p.).*

L’art. 609-bis c.p., posto a tutela della libertà sessuale dell’individuo intesa quale espressione della sua libertà di autodeterminazione⁸⁷, punisce con la reclusione da sei a dodici anni chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali. Il terzo comma prevede, poi, una riduzione della pena in misura non eccedente i due terzi nei “casi di minore gravità”.

La disposizione è stata introdotta con la legge n. 66 del 15 febbraio 1996, la quale, tra le novità più rilevanti, ha sostituito con la menzionata locuzione di violenza sessuale imperniata sugli “atti sessuali”, la precedente distinzione tra violenza carnale (art. 519 c.p.v.t.) e atti di libidine violenti (art. 521 c.p.v.t.). La nozione – non priva di margini di indeterminazione⁸⁸ – di “atto sessuale” è stata interpretata dalla giurisprudenza largamente maggioritaria in senso estremamente ampio, tale da ricomprendere anche contegni che, pur coinvolgendo la corpo-

⁸³ Così in particolare Cass. pen., sez. V, sent. n. 1541 del 2020, cit.

⁸⁴ Cass. pen., sez. V, sent. 27909 del 2021, in *Studio Legale – Leggi d’Italia*.

⁸⁵ Cass. pen., sez. V, sent. 12827 del 2022, in *Studio Legale – Leggi d’Italia*.

⁸⁶ Cass. pen., sez. III, sent. 25429 del 2020 in *Studio Legale – Leggi d’Italia*.

⁸⁷ Così tra gli altri FIANDACA e MUSCO (2021), pp. 305 e ss.; BALBI (1998), p. 1; PADOVANI (2006), p. 20; BERTOLINO (1996), p. 401; PECORARO ALBANI (1997), p. 15.

⁸⁸ ROMANO (1999), pp. 60 ss. Di recente sul tema si veda pure RICCIO (1.7.2022). Il problema dell’indeterminatezza della fattispecie era stato rilevato nella questione di legittimità costituzionale della norma presentata dal Tribunale di Como che, tuttavia, era stata dichiarata manifestamente inammissibile dalla Consulta con ordinanza n. 295 del 2000, reperibile in *Rivista penale*, 2000, pp. 880 e ss., per difetto di motivazione circa la rilevanza della questione nel caso concreto.

reità della vittima, non riguardino parti del corpo univocamente connotate dall'idoneità ad arrecare soddisfazione sessuale, come nel caso del (bacio sul) la guancia⁸⁹.

Centrale nell'economia della fattispecie è altresì il tema del consenso della vittima al rapporto, insussistente, oltre ove non esplicitato, in tutte le ipotesi in cui l'azione dell'agente sia talmente repentina da non consentire una manifestazione di dissenso⁹⁰. Come rilevato in dottrina, infatti, la norma in questione ha subito nel corso del tempo da parte della giurisprudenza una interpretazione che ha, dapprima, esteso significativamente i confini della nozione di violenza e minaccia contemplata dall'art. 609-*bis* c.p.⁹¹ e, successivamente, tramutato il requisito del dissenso, implicitamente richiesto dalla norma, nella necessità di un consenso espresso⁹².

L'ampiezza della nozione di atto sessuale, unitamente all'inserimento, a fianco alla violenza e alla minaccia, dell'abuso di autorità tra le modalità di costrizione della vittima a subire o compiere atti sessuali, pare rendere la norma adeguata a offrire protezione rispetto a tutte le condotte indesiderate, poste in essere sul luogo di lavoro, coinvolgenti zone erogene del corpo della vittima.

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite ha infatti di recente risolto un risalente contrasto giurisprudenziale circa la natura, solo pubblica o anche privata, dell'autorità il cui abuso vale ad integrare la fattispecie di cui all'art. 609-*bis* c.p. Si è in particolare affermato che anche l'abuso di autorità *privata* – inteso quale strumentalizzazione della propria posizione di potere sul soggetto passivo⁹³ – integra una modalità commissiva della fattispecie in commento rispondente all'esigenza di “ampliare l'ambito di operatività del comma 1 fino a ricomprendervi situazioni non riconducibili alla violenza o minaccia ed è individuabile nel senso che, mentre la minaccia determina un'efficacia intimidatoria diretta sul soggetto passivo, costretto a compiere o subire l'atto sessuale, la coartazione che consegue all'abuso di autorità trae origine dal particolare contesto relazionale di soggezione tra autore e vittima del reato determinato dal ruolo autoritativo del primo, creando le condizioni per cui alla seconda non residuano valide alternative di scelta rispetto al compimento o all'accettazione dell'atto sessuale che, consegue, dunque, alla strumentalizzazione di una posizione di supremazia”⁹⁴.

La casistica giurisprudenziale in ambito giuslavoristico è assai ricca. Solo a titolo esemplificativo, possiamo segnalare che la Suprema Corte ha confermato la condanna per violenza sessuale ai sensi dell'art. 609-*bis* c.p. nei seguenti casi:

- un datore di lavoro che, abusando della propria posizione, costringeva una propria dipendente a subire atti sessuali consistenti nel palpeggiamento dei glutei e del seno e nel tentativo di baciarla contro la propria volontà (in tale ipotesi è stata riconosciuta circostanza attenuante di cui all'ultimo comma dell'art. 609-*bis* c.p.⁹⁵)⁹⁶;
- un datore di lavoro il quale, abusando della propria autorità discendente dal rapporto

⁸⁹ Per una rassegna della giurisprudenza v. VALSECCHI (2021b), pp. 1671 e ss. In senso parzialmente contrario rispetto all'orientamento qui descritto, in un'ipotesi di bacio sulla guancia, cfr. Cass. pen., sez. III, sent. n. 18679 del 2016, in *Diritto penale contemporaneo*, 10 febbraio 2017, sul tema v. anche il par. 3.2.3. del presente contributo.

⁹⁰ Cfr. *ex multis* Cass. pen., sez. III, sent. n. 6945 del 2004 in *CED Cassazione*, 228493 – 01.

⁹¹ Come osserva MACRI (2016), pp. 167 e ss. la giurisprudenza ha operato un'esegesi del concetto di violenza incentrata sul *vulnus* alla volontà del soggetto passivo piuttosto che sull'esercizio di una forza fisica (*vis corporis corpori data*) strumentale agli atti sessuali valorizzando altresì, per quanto concerne la minaccia, anche la c.d. minaccia ambientale/situazionale, discendente da situazioni di fatto – si pensi ad un soggetto vittima di maltrattamenti – in cui la persona offesa non si oppone agli atti sessuali per il timore di ritorsioni da parte del soggetto maltrattante.

⁹² Così FLORA (2018), pp. 189 e ss. Peraltro, va rilevato come in tema di elemento soggettivo la giurisprudenza della Cassazione risulta particolarmente restrittiva riguardo all'operatività dell'eventuale errore sul consenso della persona offesa, affermando che “ai fini della sussistenza dell'elemento soggettivo del reato di violenza sessuale, è sufficiente che l'agente abbia la consapevolezza del fatto che non sia stato chiaramente manifestato il consenso da parte del soggetto passivo al compimento degli atti sessuali a suo carico; ne consegue che è irrilevante l'eventuale errore sull'espressione del dissenso anche ove questo non sia stato esplicitato, potendo semmai fondarsi il dubbio sulla ricorrenza di un valido elemento soggettivo solamente nel caso in cui l'errore si fondi sul contenuto espressivo, in ipotesi equivoco, di precise e positive manifestazioni di volontà promananti dalla parte offesa” (così Cass. pen., sez. III, sent. n. 49597 del 2016, in *CED Cassazione*, 268186 – 01); più recentemente sul tema v. pure Cass. pen., sez. III, sent. n. 1559 del 2022, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*, in cui la Suprema Corte ha ritenuto che l'errore sul consenso della vittima integrerebbe non un errore sul fatto *ex art. 47* comma 1 c.p. bensì un errore sulla norma incriminatrice in quanto afferente alla nozione di costrizione contemplata dalla norma. In senso critico rispetto a tale impostazione cfr. da ultimo FLORA (2018), in particolare p. 192.

⁹³ Così VALSECCHI (2021b), p. 1678.

⁹⁴ Cass. pen., SS. UU., sent. n. 2736 del 2020 reperibile in *CED Cassazione*, 279520 – 01.

⁹⁵ Con riguardo all'ipotesi di minore gravità contemplata dal terzo comma dell'art. 609-*bis* c.p., essa costituisce una circostanza attenuante, sussistente all'esito di una valutazione globale del fatto, nella quale assumono rilievo i mezzi, le modalità esecutive, il grado di coartazione esercitata sulla vittima, le condizioni fisiche e mentali di questa, le caratteristiche psicologiche valutate in relazione all'età, in modo da accertare che la libertà sessuale non sia stata compressa in maniera grave e che non sia stato arrecato alla vittima un danno grave, anche in termini psichici; così da ultimo Cass. pen., sez. III, sent. n. 50336 del 2019, in *CED Cassazione*, 277615 – 01.

⁹⁶ Cass. pen. sez. III, sent. n. 30693 del 2022, cit.

di lavoro in essere, costringeva una propria dipendente ad avere ripetuti rapporti sessuali con lui con minaccia consistita, in caso di rifiuto, nel negarle la retribuzione per il lavoro di pulizie da lei svolto, ingiuriandola e minacciandola altresì di altre e più gravi conseguenze tra le quali il licenziamento che non le avrebbe consentito di rinnovare il permesso di soggiorno⁹⁷;

- un titolare di un'agenzia di viaggi il quale, con abuso di autorità scaturente dal proprio ruolo, costringeva le proprie dipendenti a subire atti sessuali, quali il tocco del seno e delle natiche, ed a compierli nei suoi confronti⁹⁸;
- un datore di lavoro che, con la scusa di ispezionare la schiena della persona offesa che lamentava dolori articolari, effettuava tocamenti lascivi delle sue parti intime nei locali aziendali (in tale ipotesi è stata riconosciuta circostanza attenuante di cui all'ultimo comma dell'art. 609-*bis* c.p.)⁹⁹;
- il titolare di un'azienda che approfittando della propria qualità, costringeva una propria dipendente a subire atti sessuali in particolare facendo frequenti apprezzamenti, toccandole velocemente il seno, i glutei, palpeggiandola ed insultandola in caso di rifiuto delle proprie attenzioni¹⁰⁰;
- un datore di lavoro che, abusando della propria autorità derivante anche dal rapporto di lavoro precario della vittima, segretaria non ancora contrattualizzata, si accostava alle sue spalle, appoggiandosi quindi alla medesima da dietro con il proprio bacino, toccandola con le mani sui fianchi e con una di essa giungendo sino al pube¹⁰¹;
- un datore di lavoro che, con violenza ed abuso di autorità, costringeva la vittima a subire atti sessuali con condotta consistita, mentre tratteneva la predetta all'interno dei locali della ditta di cui era titolare con la scusa di farle effettuare una prova del rapporto di lavoro, nel tastarle le natiche, baciarla sulla bocca, e successivamente nel palpeggiarle il seno e, alzata la gonna che indossava, dopo averle spostato le mutandine, nel toccarle la vagina, penetrandola con le dita¹⁰²;
- il titolare di un'azienda il quale, “con violenza e minaccia, nonché mediante abuso di autorità derivante dalla sua qualità di datore di lavoro, costringeva tre proprie dipendenti a subire atti sessuali così identificati: a) quanto a Su.Ba., dopo averla più volte insultata in pubblico e dopo averle detto che solo con un rapporto intimo sarebbero germogliati frutti, le proponeva in una occasione ‘una relazione intima’; quindi, al netto rifiuto posto dalla stessa, che scoppiava in lacrime, la bloccava abbracciandola e quindi strusciava il proprio corpo, con il pene in erezione, contro quello della donna, tentando inoltre di baciarla inserendo la propria lingua nella bocca della stessa, sino a che la ragazza si dava alla fuga; due giorni dopo la licenziava con effetto immediato senza apparente motivazione; b) quanto a S.C., dopo averla convocata nel suo studio privato, la abbracciava spingendola contro un muro e tentava di baciarla strusciando nel contempo i propri genitali contro il corpo della stessa; violenza che terminava solo per il sopraggiungere di una collega di lavoro della parte lesa; successivamente, dopo averla ripetutamente ingiuriata, la riconvocava nel suo ufficio e le diceva: ‘è inutile che lei continui a fare sfoggio delle sue capacità professionali, questa è una battaglia persa in partenza perché io da lei voglio qualcos'altro: io voglio divertirmi, dovremo uscire insieme questa sera per diventare più intimi’, provocando le sue lacrime e successivamente l'istaurarsi di una sindrome depressiva reattiva che la costringeva ad astenersi dall'attività lavorativa per 45 giorni, inducendola così a licenziarsi; c) quanto a D.C.P., in più occasioni, la molestava verbalmente e quindi, dopo molteplici rifiuti della predetta, la abbracciava tentando di baciarla sulla bocca, nonostante il netto rifiuto posto dalla stessa, inducendola così a licenziarsi”¹⁰³;
- un titolare il quale, avendo scoperto che una dipendente si era appropriata di denaro, la convocava in orario serale inducendola, dietro la prospettazione della necessità di “sistemare le cose”, a praticargli un rapporto orale. Sul punto la Suprema Corte rileva

⁹⁷ Cass. pen., sez. III, sent. n. 37385 del 2021, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

⁹⁸ Cass. pen., sez. III, sent. n. 22287 del 2017, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

⁹⁹ Cass. pen., sez. III, sent. n. 41827 del 2015, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

¹⁰⁰ Cass. pen., sez. III, sent. 16104 del 2015, cit.

¹⁰¹ Cass. pen., sez. III, sent. n. 49990 del 2014, in *CED Cassazione*, 261594 – 01.

¹⁰² Cass. pen., sez. III, sent. n. 36704 del 2014, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

¹⁰³ Cass. pen., sez. III, sent. 14743 del 2008, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

come l'“idoneità della violenza o della minaccia a coartare la volontà della vittima va esaminata non secondo criteri astratti e aprioristici, ma valorizzando in concreto ogni circostanza oggettiva e soggettiva, sicché essa può sussistere anche in relazione ad una intimidazione psicologica attuata in situazioni particolari tali da influire negativamente sul processo mentale di libera determinazione della vittima, senza necessità di prostrazione nel corso della successiva fase esecutiva (cfr. sez. 3 n. 14085 del 24/01/2013, Rv. 255022; n. 33049 del 10/05/2017, Rv. 270643). Non è richiesto, peraltro, che la violenza sia tale da annullare la volontà del soggetto passivo, ma solo che tale volontà risulti coartata dalla condotta dell'agente; né è necessario che l'uso della violenza o della minaccia sia contestuale al rapporto sessuale per tutto il tempo, dall'inizio sino al congiungimento, essendo sufficiente che il rapporto non voluto sia consumato anche solo approfittando dello stato di prostrazione, angoscia o diminuita resistenza in cui la vittima è ridotta (cfr. sez. 3 n. 16609 del 24/01/2017, Rv. 269631)”¹⁰⁴.

La Corte ha invece annullato condanne del datore di lavoro nei seguenti casi in cui

a) mancava la chiara finalità sessuale dell'atto compiuto, trattandosi del tocco del fianco della vittima: i Giudici di legittimità osservano, infatti, in proposito che “per quanto riguarda [...] gli atti indirizzati a zone non definibili come erogone, è insegnamento della Corte di legittimità che essi configurino *violenza sessuale*, nella forma consumata e non tentata, allorquando, in base ad una valutazione complessiva della condotta che tenga conto del contesto ambientale e sociale in cui l'azione è stata realizzata, del rapporto intercorrente tra i soggetti coinvolti e di ogni altro dato fattuale qualificante, possa ritenersi che abbiano inciso sulla libertà sessuale della vittima. (Sez. 3, n. 43423 del 18/09/2019, P., Rv. 277179) [...] nel caso di specie, la Corte territoriale ha qualificato la condotta come atto sessuale perché ‘coinvolgente la corporeità sessuale’, senza però spiegare le ragioni di tale connotazione specifica in presenza di un comportamento consistito nel tocco di un fianco con una mano e in assenza di altri gesti o parole denotanti un intento di carattere sessuale, al di là dell'interpretazione come tale data dalla persona offesa”¹⁰⁵;

b) non vi era alcun contatto fisico tra i soggetti coinvolti, dal momento che la lavoratrice, per timore di perdere il posto di lavoro, acconsentiva ad assistere ad atti di autoerotismo del proprio titolare, senza tuttavia essere costretta a compiere o subire atti sessuali¹⁰⁶.

La disposizione di cui all'art. 609-bis c.p., tanto nella forma base quanto in quella attenuata, pare, insomma, idonea a tutelare il lavoratore o la lavoratrice da *pratiche e comportamenti inaccettabili* (in quanto lesivi della libertà sessuale dell'individuo) posti in essere *sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico o sessuale* nonché, in particolare, dalle *molestie sessuali* intese, secondo la definizione contenuta negli atti sovranazionali sopra menzionati, quali *situazione[i] nelle quali si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*.

3.2.10. *Il reato di estorsione (art. 629 c.p.)*

Merita un rapido cenno anche il delitto di estorsione di cui all'art. 629 c.p. che punisce con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da 1.000 a 4.000 euro chiunque, con violenza o minaccia, procuri a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, costringendo taluno a fare o omettere qualcosa.

Nel campo di applicazione di tale fattispecie, a tutela tanto del patrimonio quanto della libertà di autodeterminazione della vittima, possono ricadere, per costante giurisprudenza, una

¹⁰⁴ Cass. pen., sez. IV, sent. 7279 del 2021, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*. Per ulteriori ipotesi di recenti conferme di condanna in caso di atti sessuali ottenuti tramite violenza fisica in ambito lavorativo cfr. ad esempio Cass. pen., Cass. pen., sez. III, sent. 8337 del 2020, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*; Cass. pen., sez. III, sent. 12/09/2018, in *CED Cassazione*, 275262-01; Cass. pen. Sez. III, sent. n. 3326 del 2021 in *Studio Legale – Leggi d'Italia*; Cass. pen. sez. III, sent. n. 14958 del 2022 in *Studio Legale – Leggi d'Italia*; Cass. pen. Sez. III, sent. n. 29344 del 2020, n. 29344 in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

¹⁰⁵ Così Cass. pen., sez. III, sent. 44609 del 2021, in *Studio Legale – Leggi d'Italia* (annullamento con rinvio).

¹⁰⁶ Cass. pen., sez. III, sent. 25429 del 2020 cit., da notare come in questo caso, come esposto nel par. 3.2.8., sia stata invece ritenuta integrata la fattispecie di atti persecutori ex art. 612-bis c.p. in quanto il datore di lavoro aveva già in altre occasioni tenuto comportamenti qualificabili come molesti ai danni della vittima.

nutrita serie di condotte poste in essere dal datore di lavoro tese ad ottenere benefici economici, per lo più estrinsecantisi in un trattamento economico deterioro per il dipendente, in virtù della posizione di vantaggio derivante dalla necessità del lavoratore di mantenere il proprio posto di lavoro.

In questo senso, anche recentemente, la Suprema Corte ha ritenuto integrata la fattispecie in commento nella condotta di un datore di lavoro che impiegava i propri dipendenti ben oltre l'orario lavorativo, in maniera sostanzialmente ininterrotta (anche per venti ore al giorno), facendo loro espletare compiti non sempre inerenti alle loro mansioni, vessandoli continuamente e in assenza della retribuzione di molte ore lavorative espletate, ponendo il rispetto di tale condizione lavorativa come opzione alternativa al licenziamento¹⁰⁷.

In senso analogo si è poi pronunciata la sentenza n. 21798 del 2018¹⁰⁸, il cui orientamento è stato successivamente recepito *in toto* anche dalla più recente sentenza n. 59 del 2022¹⁰⁹, in cui la Corte ha evidenziato come il reato di estorsione debba ritenersi sussistente “nel caso in cui il datore di lavoro, nella fase esecutiva del contratto, corrisponda ai lavoratori, sotto minaccia della perdita del posto di lavoro, uno stipendio ridotto rispetto a quanto risultante in busta paga, essendo in tal caso evidente il danno recato ai predetti”.

Il reato in commento, dunque, appare idoneo a incriminare *pratiche e comportamenti inaccettabili* (in quanto lesivi del patrimonio e della libertà di autodeterminazione della vittima) commessi sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che causino un danno economico.

3.2.11. *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).*

Merita, infine, un rapidissimo cenno anche la fattispecie di cui all'art. 603-bis c.p. che punisce, salvo che il fatto costituisca più grave reato, per quel che interessa in questa sede, colui che “utilizza, assume o impiega manodopera [...] sottoponendo i lavoratori a sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno”.

Il terzo comma dell'art. 603-bis c.p. individua, poi, quattro indici probatori dell'esistenza di uno sfruttamento in essere, e segnatamente i) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestatato; ii) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; iii) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; iv) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Anche tale fattispecie, alla luce della giurisprudenza di legittimità che ne ha sovente riconosciuto la ricorrenza in contesti di particolare squilibrio del rapporto lavorativo¹¹⁰, pare in grado di offrire tutela da *pratiche e comportamenti inaccettabili* (in quanto gravemente lesivi della dignità del lavoratore e della normativa giuslavoristica) commessi sia in un'unica occasione sia ripetutamente, che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico o economico.

3.2.12. *Gli ulteriori strumenti di tutela: tentativo (art. 56 c.p.), concorso di persone (art. 110 c.p.), omissio impedimento del reato (art. 40 co. 2 c.p.).*

Le figure di reato sopra descritte non esauriscono, invero, le tutele offerte dal nostro ordinamento per condotte riconducibili alla nozione di molestie sul luogo di lavoro.

E infatti, in linea generale, gli istituti c.d. moltiplicatori di tipicità del tentativo *ex art. 56*

¹⁰⁷ Cass. pen., sez. II, sent. 3724 del 2021, in *CED Cassazione*, 282521 – 01. L'orientamento è del tutto consolidato come dimostrano in passato Cass. pen., sez. II, sent. n. 8477 del in *CED Cassazione*, 275613 – 01; Cass. pen., sez. II, sent. n. 11107 del 2017, in *CED Cassazione*, 269905 – 01; Cass. pen., sez. II, sent. n. 677 del 2014, in *CED Cassazione*, 261553 – 01.

¹⁰⁸ Cass. pen., sez. II, sent. n. 21789 del 2018, in *CED Cassazione*, 275783

¹⁰⁹ Cass. pen., sez. II, sent. n. 59 del 2022, in *Studio Legale – Leggi d'Italia*.

¹¹⁰ Sul reato in questione e le relative applicazioni giurisprudenziali cfr. tra gli altri FIORE (2013), pp. 886 e ss.; DI MARTINO (2019), in particolare pp. 48 e ss.; VITARELLI (2019), pp. 4130 e ss. e, più di recente, VITARELLI (5 aprile 2022).

c.p. e del concorso di persone *ex art. 110 c.p.*¹¹¹ consentono i) il primo, di arretrare la soglia di punibilità alle condotte – idonee e dirette in modo non equivoco a commettere tutti i reati esaminati – che pongano in pericolo i beni giuridici tutelati dalle singole norme incriminatrici, così rendendo punibili tutti i comportamenti che, secondo la Convenzione OIL n. 190 del 2019, “*possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico*” e ii) il secondo, di incriminare soggetti che non realizzino il fatto tipizzato nella norma incriminatrice ma che forniscano comunque un contributo, morale o materiale, alla sua realizzazione.

L'art. 40 cpv. c.p., poi, è un ulteriore moltiplicatore di tipicità, il quale permette di ipotizzare una responsabilità omissiva, derivante dall'individuazione di una posizione di garanzia in capo al datore di lavoro, per eventuali contegni molesti posti in essere da altri all'interno dell'azienda a carico di un proprio lavoratore/lavoratrice (ove, ovviamente, vi siano i presupposti per l'imputazione soggettiva). Una tale tipologia di incriminazione presenta evidenti similitudini, ad esempio, con la responsabilità omissiva del genitore nel caso di inazione a fronte di condotte di reato patite dai figli di cui lo stesso abbia consapevolezza (si pensi all'ipotesi di reato sessuale compiuta da uno dei genitori sul figlio a fronte del quale l'altro rimanga inerte)¹¹².

Come di recente sottolineato dalla Corte di Cassazione¹¹³, infatti, per aversi posizione di garanzia sono necessarie le seguenti condizioni: a) la necessità di protezione di un bene giuridico, poiché il titolare da solo non è in grado di proteggerlo; b) una fonte giuridica - anche negoziale - avente la finalità di tutelarlo; c) l'esistenza di un obbligo di protezione gravante su una o più persone specificamente individuate; d) il fatto che queste ultime siano dotate di poteri atti ad impedire la lesione del bene garantito, ovvero siano in possesso di mezzi idonei a sollecitare gli interventi necessari ad evitare che l'evento dannoso sia cagionato.

Ebbene, una posizione di garanzia a carico del datore di lavoro per la protezione dei suoi dipendenti dalle molestie pare poter sorgere proprio dalla congerie di norme poste a tutela delle molestie sul luogo di lavoro, nonché da quelle che obbligano il titolare a proteggere i propri dipendenti dai rischi connessi all'attività lavorativa.

Il d. lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), ancorché antecedente alla Convenzione OIL 190 del 2019, come visto¹¹⁴ definisce all'art. 26, commi 1 e 2, molestie¹¹⁵ e molestie sessuali¹¹⁶, prevedendo altresì al comma 3-ter che “i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.

A sua volta, il d. lgs. 81/2008, posto a tutela della sicurezza e salute sul lavoro, definisce all'art. 2 co. 1 lett. o) la salute come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità”, obbligando all'art. 3 co. 1 il datore di lavoro a proteggere il lavoratore per tutte le tipologie di rischio¹¹⁷. Poiché, come osservato, i comportamenti rientranti nella nozione di molestie fatta propria dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 incidono certamente sullo stato di benessere definito dall'art. 2 co. 1 lett. o), pare rinvenirsi nel d. lgs. 81/2008 un obbligo datoriale di protezione da dette condotte tale da poter fondare una posizione di garanzia, idonea, in presenza degli ulteriori requisiti di fattispecie, a configurare una responsabilità concorsuale di tipo omissivo per mancato impedimento dello stesso, sul modello di quanto già avviene, oltre che nelle già menzionate ipotesi di responsabilità genitoriale, per i reati commessi nell'esercizio dell'attività d'impresa.

Come noto, infatti, in tale settore alcune previsioni, quali ad esempio l'art. 2409 c.c. per quanto concerne la responsabilità dei sindaci, e l'art. 2392 c.c. con riferimento a quella degli amministratori privi di delega¹¹⁸, hanno consentito di fondare *ex artt. 110 c.p. e 40 cpv* una

¹¹¹ Utilizza questa espressione BASILE (2022), in particolare pp. 195 e 221.

¹¹² In giurisprudenza si veda ad esempio tra le altre Cass. pen., sez. III, sent. n. 1369 del 2012, in *Diritto penale contemporaneo*, (13 aprile 2012), con nota di C. SCHMIEDT (13 aprile 2012).

¹¹³ Cass. pen., sez. II, sent. n. 4633 del 2020, in *CED Cassazione*, 280569.

¹¹⁴ Cfr. *supra*, par. 2.

¹¹⁵ Esse sono “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

¹¹⁶ Costituiscono molestie sessuali “quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

¹¹⁷ Sull'esistenza, per il datore di lavoro, di un obbligo giuridico di impedire le molestie sul lavoro sulla base di tali norme, di recente, GUARINIELLO (2018), in particolare pp. 5 e ss.

¹¹⁸ La norma dispone che “Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta

responsabilità di tali soggetti per il mancato impedimento di reati tipicamente afferenti all'esercizio dell'attività d'impresa come quelli fallimentari¹¹⁹ e tributari. A proposito dell'elemento soggettivo, poi, nella prassi giurisprudenziale si sono registrate pronunce oggetto di critica da parte della dottrina, nelle quali il dolo (eventuale) di tali fattispecie – si pensi alla bancarotta fraudolenta ovvero ai reati fiscali – è stato ritenuto comprovato in capo a tali soggetti sulla base della mera esistenza di segnali o campanelli d'allarme¹²⁰.

Da quanto sopra sembrerebbe pertanto soddisfatto, già in sede interna, l'obbligo, previsto dall'art. 9 della Convenzione OIL n. 190 del 2019, di adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, *ivi* compresi la violenza e le molestie di genere, includendoli tra i rischi da gestire nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro.

Dall'insieme di tali norme, peraltro, deriva che la tutela penale prevista dal nostro ordinamento è contemplata

1. tanto nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia l'autore diretto dei comportamenti sopra descritti, prevedendosi in questo caso la responsabilità ai sensi di una delle norme analizzate nei precedenti paragrafi;
2. quanto nel caso in cui l'autore diretto degli stessi sia soggetto diverso dal datore di lavoro (ad esempio un collega ovvero un utente dell'azienda presso cui il dipendente lavora) ed il datore di lavoro, α) fornisca dolosamente un contributo materiale o morale alla realizzazione del fatto tipico, concorrendo in tal caso *ex* art. 110 c.p. nel reato commesso, o β) reso edotto di tale situazione, scientemente ometta qualsiasi tipologia di intervento, potendo ipotizzarsi in tal caso a) per l'autore dei comportamenti "molesti", la responsabilità ai sensi di una delle norme in precedenza descritte e b) per il datore di lavoro, una responsabilità da reato a titolo di concorso in forma omissiva *ex* artt. 110 c.p. e 40 cpv. c.p.;
3. ancora, nell'ipotesi in cui l'autore diretto degli stessi sia soggetto diverso dal datore di lavoro e sia ipotizzabile a carico del datore di lavoro una colposa omissione delle cautele atte a prevenire il verificarsi del reato, ove, come ad esempio nel caso delle lesioni personali, la fattispecie sia punita anche a titolo di colpa. In tale ipotesi, la responsabilità potrà infatti essere addebitata sul modello del concorso di cause indipendenti e a titoli soggettivi eterogenei e non, invece, su quello del concorso colposo nel reato doloso *ex* art. 113 c.p., escluso, oltre che dalla prevalente dottrina¹²¹, dalla più recente giurisprudenza¹²².

3.2.13. (Segue): l'aggravante dell'abuso della relazione di prestazione d'opera (art. 61 n. 11 c.p.).

Va poi rilevato come il nostro codice contenga, all'art. 61 n. 11 c.p., una circostanza aggravante utile a valorizzare, nel senso di maggiore riprovevolezza del comportamento tenuto e della conseguente pena, la realizzazione dei comportamenti integranti i reati sopra descritti nel corso del rapporto di lavoro. Secondo tale disposizione, infatti, la pena è aumentata fino ad un terzo per il soggetto che abbia commesso il fatto, tra l'altro, con "abuso di autorità [...]" ovvero con abuso di relazioni di ufficio" o "di prestazione d'opera".

La giurisprudenza, non certo a caso, è a più riprese intervenuta, anche di recente, sull'applicazione di tale aggravante agli eventi avvenuti nell'ambito lavorativo, precisando che "agli effetti dell'aggravante di cui all'art. 61 c.p., n. 11, la relazione di prestazione d'opera corrisponde ad un concetto più ampio di quello di locazione d'opera a norma della legge civile e comprende ogni specie di attività, materiale ed intellettuale, che abbia dato luogo a quell'affidamento

dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza dei doveri loro imposti dalla legge o dallo statuto, a meno che non si tratti di attribuzioni proprie o del comitato esecutivo o attribuite in concreto ad uno o più di essi, così come ribadisce specificamente per il consiglio di amministrazione l'articolo 2381 c.c., comma 2".

¹¹⁹ V. ad esempio, in tema di reati fallimentari Cass. pen., sez. V, sent. n. 42568 del 2018, in *CED Cassazione*, 273925.

¹²⁰ Sul tema v. senza pretesa di completezza CENTONZE (2012), pp. 317 ss.; PAONESSA (2012), in particolare pp. 665 e ss.; CHIARAVIGLIO (2012), pp. 187 e ss.; INGRASSIA (14 febbraio 2013), pp. 8 e ss.; BELLAGAMBA (11.5.2020), pp. 20 e ss.

¹²¹ GALLO (1957), pp. 112 e ss.; ALBEGGIANI (1984), pp. 208 e ss.; RISICATO (1998), pp. 153 ss.

¹²² Cass. pen., sez. IV, sent. n. 7032 del 2019 con nota di PIRAS (1 marzo 2019)

nel corso del quale si è verificata la condotta criminosa (da ultimo, cfr. Sez. 2, n. 39396 del 30/05/2019 - dep. 26/09/2019, Scarnera, Rv. 27704802). L'abuso di relazioni di prestazioni d'opera, infatti, è configurabile in presenza di rapporti giuridici, anche soltanto fondati sulla fiducia, che a qualunque titolo comportino un vero e proprio obbligo di *facere* (*ex multis*, cfr. Sez. 2, n. 13775 del 30/01/2019 - dep. 29/03/2019, Greco, Rv. 27606002; Sez. 2, n. 25912 del 02/03/2018 - dep. 07/06/2018, Ortolani, Rv. 27280601; Sez. 2, n. 6350 del 14/11/2014 - dep. 13/02/2015, P.O. in proc. Martelli, Rv. 26256301), non rilevando la sussistenza di un vincolo di subordinazione o di dipendenza, o di un rapporto diretto e formale intercorrente tra l'autore del fatto e la persona offesa, ma essendo sufficiente che il soggetto agente abbia tratto illecito vantaggio da un rapporto d'opera, abusando della posizione che ne derivava (Sez. 5, n. 634 del 06/12/2017 - dep. 10/01/2018, Zunino, Rv. 27192901). Nel caso in esame, la Corte territoriale, attenendosi ai principi ora richiamati, ha correttamente ravvisato l'abuso di prestazione d'opera derivante dal rapporto di lavoro, avendo l'imputato convocato presso il suo ufficio le giovani dipendenti al solo scopo di creare le condizioni per commettere gli abusi sessuali, approfittando del timore reverenziale ingenerato nelle vittime, che ha pregiudicato, come è successo, la pronta reazione delle vittime medesime¹²³.

Le norme analizzate in questo paragrafo, pertanto, ampliano ulteriormente la protezione offerta dall'ordinamento interno a fronte di "pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico".

3.2.14. (Segue): molestie e rilevanza penale del mobbing.

Limitandoci a brevi cenni per non fuoriuscire dal tema del presente scritto, occorre rilevare come, tra i comportamenti del datore di lavoro notoriamente lesivi dei propri dipendenti, rientri anche il c.d. *mobbing*, parola mutuata, come rilevato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 359 del 2003,

"da una branca dell'etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima. Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte - commissive o, in ipotesi, omissive - che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione"¹²⁴.

A seconda che i comportamenti siano posti in essere dai colleghi, ovvero dal capo, il *mobbing* risulta essere orizzontale o verticale¹²⁵.

Siffatto fenomeno pare anzitutto rientrare nella nozione di molestie adottata in sede sovranazionale, concretizzandosi in un *comportamento inaccettabile*, in quanto lesivo delle prerogative del lavoratore, *che causi o possa comportare un danno fisico o psicologico*.

In ambito interno, la tutela da tali comportamenti è affidata, sul piano giuslavoristico, alla normativa antidiscriminatoria già analizzata in precedenza¹²⁶ e, nella materia penale, alle fattispecie di maltrattamenti in famiglia ed atti persecutori. Con riferimento alla prima, il descritto tramonto della famiglia quale oggetto di tutela della norma ha tra l'altro consentito alla giurisprudenza di utilizzare tale disposizione per il contrasto del c.d. *mobbing*.

In particolare, condotte qualificate dalla giurisprudenza in termini di *mobbing* per l'isola-

¹²³ Cass. pen., sez. III, sent. 8337 del 2020, cit.; in senso analogo Cass. pen. Sez. III, sent. n. 3326 del 2021, cit.

¹²⁴ Sul *mobbing* la dottrina giuslavoristica è sterminata, senza pretesa di completezza cfr. ad esempio TULLINI (2000), pp. 251 e ss.; AMATO *et al.* (2002); CARINCI (2003), pp. 1097 e ss.; GRAGNOLI (2003), pp. 693 e ss.; SCARPONI (2009); LAZZARI (2018), pp. 1 e ss. Nella dottrina penalistica v. tra gli altri SZEGÖ (2007); BARTOLI (2012), pp. 85 e ss. e più di recente CURI (2021), pp. 459 e ss.

¹²⁵ CINGARI (2020), pp. 105 e ss.

¹²⁶ Cfr. *supra*, par. 3.1.

mento patito dal dipendente in conseguenza dei comportamenti datoriali, sono state ritenute riconducibili alla fattispecie appena menzionata nei seguenti casi:

- sentenza n. 23104 del 2021, nella quale la Corte, pur dichiarando il reato estinto per prescrizione, ha giudicato corretta la qualificazione in termini di maltrattamenti da parte dei giudici di merito del comportamento del titolare di una farmacia che aveva per lungo tempo appellato le proprie dipendenti con termini spregiati (“iguana”, “capra”, “serva”), impedendo ripetutamente alle stesse l’utilizzo del bagno, se non dietro pagamento di una quota, e costringendole, anche con atteggiamenti aggressivi, minacciosi e percosse, a subire, in caso di errori, punizioni umilianti quali l’esecuzione di lavori domestici presso la propria abitazione;
- sentenza n. 39920 del 2019 con cui la Corte di Cassazione ha annullato una sentenza di assoluzione dei giudici di merito per il reato di cui all’art. 572 c.p. ritenendo, contrariamente a quanto affermato nei primi due gradi di giudizio, che le reiterate condotte discriminatorie e vessatorie realizzate in uno studio notarile integrassero il reato in commento;
- sentenza della Cassazione n. 27469 del 2008 con cui è stata confermata la condanna ex 572 c.p. di un datore di lavoro il quale sottoponeva una propria dipendente a ripetute molestie sessuali, come la proposta di visionare una videocassetta, rivelatasi poi contenente materiale pornografico, la proposta esplicita di compiere atti sessuali, il tentativo di denudare una parte del corpo della donna con la scusa di visionare una scottatura e altri comportamenti simili, accompagnati dal costante rifiuto di regolarizzare il rapporto di lavoro.

In altre ipotesi, tuttavia, la fattispecie non è stata ritenuta integrata per carenza del requisito della parafamiliarità¹²⁷. Anche con riferimento alla rilevanza penale di condotte di *mobbing*, tuttavia, l’apparente vuoto di tutela determinato dalla mancata sanzione penale per contegni non realizzati in aziende di carattere parafamiliare pare essere colmato dalla fattispecie di atti persecutori.

Essa, infatti, si presta, altresì, ad incriminare condotte rientranti nella definizione di *mobbing* che non si esauriscano in contegni maltrattanti ma causino anche uno degli eventi previsti dall’art. 612-bis c.p., come recentemente chiarito dalla Corte di Cassazione in una rilevante sentenza¹²⁸ ove si sono delineate le differenze tra le fattispecie di cui agli artt. 571 c.p., 572 c.p. e quella in esame.

I giudici di legittimità, infatti, hanno precisato anzitutto che il *mobbing* lavorativo si configura “ove ricorra l’elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti vessatori del datore di lavoro, e quello soggettivo dell’intendimento persecutorio del datore medesimo (ex multis Sez. L, n. 12437 del 21/05/2018, S. contro N., Rv. 648956) che unifica la condotta, unitariamente considerata” potendo definirsi “in termini di “mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell’esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell’ambiente di lavoro”.

Quanto alla possibile rilevanza penale del *mobbing*, la citata sentenza ha poi precisato che potrà risultare integrato

i) il delitto di *abuso dei mezzi di correzione o disciplina* nel caso di “condotta del datore di lavoro che superi i limiti fisiologici dell’esercizio del potere disciplinare (come ad esempio nell’ipotesi di rimproveri abituali al dipendente con l’uso di epiteti ingiuriosi o con frasi minacciose)”;

ii) il delitto di *maltrattamenti in famiglia* “qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell’altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia”;

iii) infine, il delitto di *atti persecutori* “ove ricorrano gli elementi costitutivi di siffatta fattispecie e, in particolare, la causazione di uno degli eventi ivi declinati” in quanto “il delitto

¹²⁷ Cfr. ad esempio Cass. pen., sez. VI, sent. n. 29656 del 2022, in *Studio Legale – Leggi d’Italia*; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 14754 del 2018, cit.; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 24642 del 2014, in *CED Cassazione*, 260063 - 01; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 31713 del 2014, in *Studio Legale – Leggi d’Italia*; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 13088 del 2014, in *CED Cassazione*, 259591 - 01; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 28603 del 2013, cit.; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 16094 del 2012, in *CED Cassazione*, 252609 - 01; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 43100 del 2011 in *CED Cassazione*, 251368 - 01; Cass. pen., sez. VI, sent. n. 685 del 2010 in *CED Cassazione*, 249186.

¹²⁸ Trattati di Cass. pen., sez. V, sent. 31273 del 2020, in *Sistema penale*, 28 aprile 2021, con nota di FINA (28 aprile 2021).

di atti persecutori - che ha natura di reato abituale e di danno - è integrato dalla necessaria reiterazione dei comportamenti descritti dalla norma incriminatrice e dal loro effettivo inserimento nella sequenza causale che porta alla determinazione dell'evento, che deve essere il risultato della condotta persecutoria nel suo complesso, sicché ciò che rileva è la identificabilità di questi quali segmenti di una condotta unitaria, causalmente orientata alla produzione di uno degli eventi, alternativamente previsti dalla norma incriminatrice” e conseguentemente “nessuna obiezione sussiste, in astratto, alla riconduzione delle condotte di mobbing nell'alveo precettivo di cui all'art. 612-*bis* c.p. laddove quella “mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro”, elaborata dalla giurisprudenza civile come essenza del fenomeno [...] sia idonea a cagionare uno degli eventi delineati dalla norma incriminatrice”.

Da tale pronuncia si desume, pertanto, che la fattispecie di cui all'art. 612-*bis* c.p. costituisce norma senz'altro utile al contrasto alle condotte di *mobbing*, in quanto ben difficilmente dal verificarsi di contegni reiterati riconducibili alla nozione di minacce o molestie sul luogo di lavoro non conseguirà uno degli eventi tipizzati dall'art. 612-*bis* c.p. (perdurante stato di ansia o paura, fondato timore per la propria o altrui incolumità, ovvero cambio delle abitudini di vita). L'utilità dell'impiego della fattispecie di atti persecutori nel contrasto a fenomeni di *mobbing* consente, pertanto, di superare il problema del possibile vuoto di tutela derivante, ai fini della condanna *ex art.* 572 c.p., dall'assenza di para-familiarità dell'organizzazione aziendale, risultando quest'ultima tematica del tutto irrilevante ai fini del perfezionamento della fattispecie di cui all'art. 612-*bis* c.p.

Al verificarsi di uno dei tre eventi descritti, infatti, la clausola di residualità espressa di cui all'art. 612-*bis* c.p. renderà applicabile la fattispecie di maltrattamenti in famiglia, eventualmente aggravati dalla realizzazione dell'evento di lesioni, ove sia soddisfatto il requisito della natura para-familiare del rapporto di lavoro, risultando invece integrato il delitto di atti persecutori nel caso in cui la para-familiarità sia assente.

4. Le proposte di introduzione del reato di “molestie sessuali” (in particolare i d.d.l. nn. 655 del 2018, 1597 del 2019 e 1628 del 2019): osservazioni critiche.

La ratifica della Convenzione OIL 190 del 2019 ha indotto il legislatore nazionale a elaborare una proposta di riforma tesa a colmare possibili vuoti di tutela, anche penale, contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

In particolare, tale proposta è stata formalizzata nei Disegni di legge, attualmente unificati, nn. 655 del 2018, 1597 del 2019 e 1628 del 2019, nei quali è tra l'altro contenuta la previsione di inserire nel codice penale un nuovo art. 609-*ter.1* c.p., rubricato “Molestie sessuali”, che così dovrebbe recitare:

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con minacce, atti o comportamenti indesiderati, anche se verificatisi in un'unica occasione, o ripetuti a connotazione sessuale, in forma verbale o gestuale, reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona è punito con la pena della reclusione da 2 a 4 anni.

La pena è aumentata della metà se dal fatto, commesso nell'ambito di un rapporto di educazione, istruzione o formazione ovvero nell'ambito di un rapporto di lavoro, di tirocinio o di apprendistato, anche di reclutamento o selezione, con abuso di autorità o di relazioni di ufficio, deriva un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa. La querela può essere proposta entro dodici mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato ed è irrevocabile.

Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 61¹²⁹.

La disposizione in questione solleva due perplessità: la reale necessità di una nuova fattispecie incriminatrice e, in subordine, la (scarsissima) qualità della norma proposta nei summenzionati disegni di legge.

¹²⁹ Tale proposta segue all'iniziale idea, prevista dal d.d.l. n. 655, di inserire nel codice penale un articolo 610-*bis*, rubricato molestie sessuali, volto a punire con la reclusione da 5 a 10 anni chiunque compia atti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

4.1. È davvero necessario un nuovo reato?

Con riferimento alla prima perplessità, oltre alla considerazione, già svolta, dell'assenza di obblighi di tutela specificamente *penale* derivanti dalla Convenzione OIL 190 del 2019, non sembra, anzitutto, che l'attuale assetto interno delineato dal codice penale manifesti, a livello di fattispecie incriminatrici, vuoti di tutela rispetto agli obiettivi perseguiti da detta Convenzione. I possibili comportamenti rientranti nella nozione di molestie adottata in sede sovranazionale, infatti, sembrano essere tutti già adeguatamente puniti dai reati esaminati, con una progressività della sanzione conforme all'entità del danno o della messa in pericolo del bene giuridico protetto.

Tale vaglio sull'adeguatezza del sistema interno, che dovrebbe essere preliminare rispetto a qualsiasi ipotesi di riforma tesa a recepire il contenuto di atti sovranazionali (oltre ad essere imposto dai principi di *ultima ratio* e proporzione¹³⁰), non pare essere stato compiuto in maniera approfondita, probabilmente in ragione i) della diffusa, quanto evidentemente erronea, convinzione dell'insensibilità del nostro sistema penale al tema delle molestie, in particolare sessuali, sul luogo di lavoro, della quale paiono testimonianza le considerazioni dei firmatari dei succitati disegni di legge e ii) della possibile funzione simbolica di una nuova incriminazione delle molestie sul luogo di lavoro.

Con riguardo al primo punto, nel d.d.l. n. 655 del 2018¹³¹, infatti, si riferisce genericamente di inadeguatezza degli attuali strumenti di tutela da comportamenti di questo genere, che sarebbe dimostrata dal fatto che, secondo le indagini compiute dall'Istituto Nazionale di Statistica pubblicate in data 13 febbraio 2018¹³², nove donne su cento – circa un milione e mezzo – hanno dichiarato di essere state oggetto di comportamenti molesti sul luogo di lavoro.

Tale ricognizione, seppure risulti certamente utile al fine di sollecitare una più approfondita analisi sul tema, non può invero essere da sola sufficiente a ritenere inadeguato l'intero sistema di incriminazione esistente e ciò per almeno due ordini di ragioni.

In *primis*, per i limiti intrinseci di un'indagine di questo tipo derivanti, ad esempio, dalla scarsa chiarezza circa la nozione di comportamento molesto sul lavoro, essendosi in tale locuzione ricomprese le molestie verbali, l'esibizionismo, i pedinamenti, le telefonate oscene e le molestie fisiche sessuali¹³³ e dunque concetti non definiti all'interno dell'indagine.

Secondariamente in quanto, a ben vedere, il mancato intervento del diritto penale in tutti questi casi non sembra in realtà dipendere dall'assenza di norme incriminatrici di siffatti comportamenti, come visto esistenti, bensì dalla mancata emersione di tali episodi, sovente non denunciati all'Autorità dalle persone offese, di cui si dirà a breve.

Ulteriore conferma del carattere non dirimente dell'analisi circa la situazione di fatto compiuta dai soggetti proponenti la riforma si ricava dalla Nota breve n. 268 - aprile 2021 del Senato¹³⁴, di esame dei tre disegni di legge sopra menzionati, in cui si assume, in evidente distonia con il quadro applicativo sopra ricostruito (*supra*, par. 3.2) e al fine di avvalorare la necessità di introduzione di una nuova norma, che i comportamenti molesti potrebbero essere attualmente ricondotti alle sole fattispecie di molestie, violenza privata e violenza sessuale previsti dal codice penale.

Una tale argomentazione appare un segnale del fatto che il vero obiettivo perseguito (forse non del tutto consapevolmente) dalla progettata novella si concentra (e si esaurisce) nella funzione simbolica¹³⁵ della nuova incriminazione. Essa pare altresì costituire un esempio della recente tendenza a far sì che la criminalità “cessi sempre più di essere oggetto di conoscenza in una prospettiva causale e quindi, alla fine, cessa di essere oggetto di conoscenza *tout court*, se

¹³⁰ Il ricorso alla sanzione penale, come noto, costituisce infatti la risposta estrema tra tutte quelle di cui l'autorità dispone ed esso, dall'illuminismo in poi, dovrebbe essere consentito solamente in presenza di due requisiti: i) l'inadeguatezza di qualsiasi altro strumento previsto dall'ordinamento a proteggere in egual modo il bene giuridico che si vuole tutelare (principio di *ultima ratio*) e ii) l'assoluta necessità, anche alla luce di un bilanciamento tra costi e benefici, dell'intervento penale (principio di proporzione). Su tali temi cfr., per tutti, DEMURO (2013), pp. 1654 e ss.; PALAZZO (2017), pp. 311 e ss.

¹³¹ Il testo è d'iniziativa dei Senatori Fedeli, Garavini, Valente, Alfieri, D'Arienzo, Laniece, Cucca, Bini, Manca, Ginetti, Giacobbe, Conzatti, Nannicini, Assuntela, Messina, Parente, Patriarca, Astorre, Cirinnà, Iori, Margiotta, Misiani, Pittella e Vattuone.

¹³² Cfr. report dell'Istat sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro del 13 febbraio 2018, relativo agli anni 2015/2016, reperibile all'indirizzo *web* citato in precedenza.

¹³³ Così a p. 2 del report.

¹³⁴ *Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro*, disponibile sul sito *www.lavorosi.it*.

¹³⁵ In generale sul tema del diritto penale simbolico vedi tra gli altri PALIERO (1990), pp. 430 e ss.; SOTIS *et al.* (21 dicembre 2016); DONINI (2019).

non nella dimensione statistica, la sola utile a misurarla in termini di variazione del rischio¹³⁶; la criminalità, in altre parole, pare non essere “più una questione: non c’è nulla di problematico che vada studiato, capito e magari risolto aggredendone le cause; è solo un fenomeno che va combattuto militarmente”¹³⁷, anche tramite norme aventi l’unico scopo di lanciare messaggi: “il messaggio *cool* si impone ai politici, come irrinunciabile *slogan* per garantirsi consenso: l’illusione demagogica connota il rapporto nevrotico del diritto penale con le forme di legittimazione del consenso politico”¹³⁸.

Con riferimento allo specifico tema di cui ci si occupa pare confermare la tesi appena espressa la circostanza che uno dei proponenti il d.d.l. affermasse ai *media*¹³⁹, sul finire del 2021, la necessità di concludere rapidamente l’approvazione della riforma alla luce di un episodio di cronaca – una giornalista sportiva vittima di un tocco sul gluteo da parte di un tifoso mentre era in diretta al di fuori di uno stadio – a suo avviso dimostrativo di una lacuna dell’ordinamento ma in realtà, per costante giurisprudenza, pacificamente sussumibile nella fattispecie di violenza sessuale¹⁴⁰.

La norma contenuta nel d.d.l. – che in considerazione della conclusione anticipata della legislatura non vedrà verosimilmente la luce – non risulta quindi necessaria ai fini di colmare presunti vuoti di tutela.

4.2.

L’imprecisione ed indeterminazione della fattispecie e la sproporzione del quantum sanzionatorio.

La seconda perplessità attiene, poi, alla scarsissima qualità della norma contemplata nel disegno di legge, volta a tipizzare la condotta di chi ponga in essere “minacce, atti o comportamenti indesiderati, anche se verificatisi in un’unica occasione, o ripetuti a connotazione sessuale”.

L’inciso “o ripetuti a connotazione sessuale” appare anzitutto poco comprensibile: il comportamento indesiderato, verbale o gestuale, a connotazione sessuale, sembra infatti già pacificamente rientrare nell’incriminazione di “minacce, atti o comportamenti indesiderati, anche se verificatisi in un’unica occasione” e, pertanto, il collegamento della molestia sessuale alla ripetizione del comportamento apparirebbe i) o una precisazione superflua, in quanto già il singolo comportamento molesto a connotazione sessuale è oggetto di incriminazione ii) ovvero una valutazione del tutto errata, che renderebbe la norma a rischio di incostituzionalità, non essendo in alcun modo ragionevole ritenere la molestia sessuale, più grave delle altre per le ragioni descritte nei precedenti paragrafi, incriminabile ai sensi dell’art. 609-ter.1c.p. solamente ove ripetuta, diversamente dalla molestia a carattere non sessuale.

Dalla lettura delle fonti sovranazionali citate in precedenza – dalle quali emergono i comportamenti necessitanti di tutela da parte degli ordinamenti interni – si comprende tuttavia come la norma prevista dal d.d.l. sia stata redatta ponendo erroneamente una virgola prima della locuzione “o ripetuti a connotazione sessuale”, dovendo quindi la formulazione corretta intendersi come “con minacce, atti o comportamenti indesiderati, anche se verificatisi in un’unica occasione o ripetuti, a connotazione sessuale”.

Anche così riletta, tuttavia, la norma desta perplessità. L’inciso “a connotazione sessuale”, determinante nel tipizzare il comportamento penalmente rilevante, è infatti recepito in sede interna dagli atti internazionali i quali, tuttavia, non definiscono il significato della locuzione in termini precisi. Al fine di comprendere l’ipotetico perimetro applicativo della norma il significato dovrebbe pertanto, non senza difficoltà, ricavarsi per distinzione rispetto ai comportamenti puniti dall’art. 609-bis c.p., facendo quindi rientrare in tale fattispecie tutte quelle condotte, pur aventi una caratterizzazione sessuale (si pensi ad atti di autoerotismo) o poste in essere per ragioni legate al sesso (ad esempio la realizzazione di un corteggiamento indeside-

¹³⁶ PAVARINI (2018), p. 328.

¹³⁷ AMATI (2020), p. 83.

¹³⁸ *Ivi*, p. 82 riprendendo il pensiero espresso da M. DONINI (2004), pp. 81 e ss.

¹³⁹ Cfr. l’articolo *Molestie sul lavoro: il Senato concluda rapidamente l’esame della proposta di legge*, disponibile sul sito alleyoop.ilsole24ore.com.

¹⁴⁰ *Ex multis* Cass. pen., sez. III, sent. n. n. 21020 del 2014, in *CED Cassazione*, 263738 – 01. Secondo quanto riportato dalla stampa, all’esito del primo grado di giudizio il GUP di Firenze ha in effetti pochi giorni fa condannato l’imputato, con rito abbreviato, alla pena di un anno e sei mesi di reclusione, cfr. l’articolo *Tifoso palpeggia Greta Beccaglia in diretta, condannato a 1 anno e 6 mesi: “Fu violenza sessuale”*, disponibile sul sito www.ilriformista.it.

rato finalizzato alla consumazione di un rapporto), tuttavia non predicato dal costringimento della vittima a subire un atto sessuale integrante il delitto di violenza sessuale.

Non solo, la formulazione della norma contenuta nel disegno di legge, volta a incriminare comportamenti anche verificatisi in un'unica occasione, porta con sé l'indubbio problema del difficile discernimento tra molestia e tentativo di instaurare una relazione, come osservato dalla medesima dottrina la quale riteneva necessaria, ai fini dell'incriminazione, la reiterazione del comportamento, in quanto solo così "potrebbe escludersi, con sufficiente certezza, che possa integrare il reato *de quo* un semplice complimento, un approccio isolato, un corteggiamento non insistito ed invasivo, un contatto telefonico o via *mail* o *social*: in altri termini, tutte quelle condotte, magari sessualmente connotate, che non vadano oltre i confini della mera proposta di instaurazione di un rapporto interpersonale"¹⁴¹.

Ancora, la norma, oltre alla minaccia, stabilisce quale modalità di realizzazione del reato il compimento di atti o comportamenti indesiderati, dando quindi un preminente rilievo al profilo soggettivo della vittima del comportamento, discendente dalla circostanza che, di fatto, nel disegno di legge esaminato si è sostanzialmente incriminata la nozione di molestia fatta propria dal Codice delle pari opportunità la quale tuttavia, proprio perché afferente alla materia giuslavoristica, è pensata per rilevare, ai fini dell'attivazione delle tutele in esso previste, in senso oggettivo, senza dare rilievo alcuno al profilo soggettivo dell'autore della molestia.

Così, la Cassazione civile, a proposito dell'integrazione delle molestie di cui al d.lgs. 198/2006, ha osservato che

"Il profilo soggettivo (dolo o colpa) nell'illecito discriminatorio non rileva [...] cosicché devono ritenersi illeciti discriminatori tutte quelle condotte che, pur se prive delle caratteristiche di rimproverabilità e colpevolezza, siano produttive di una situazione di svantaggio per quei soggetti recanti determinate caratteristiche personali"¹⁴².

Appare tuttavia evidente come un tale ragionamento non possa essere trasferito in ambito penale, ove, pertanto, ai fini dell'affermazione della responsabilità per il reato sopra esaminato, dovrebbe, da un lato, ritenersi sussistente la prova oltre ogni ragionevole dubbio del dolo della fattispecie e, dall'altro, escludersi l'esistenza di errori sul fatto da parte dell'agente (in particolare vertenti sulla natura indesiderata dei comportamenti o atti posti in essere).

Da ultimo, ulteriore tema degno di nota pare quello della sproporzione del *quantum* sanzionatorio proposto nel disegno di legge in rapporto alla gravità oggettiva delle condotte *ivi* descritte, che appare confermata dalle considerazioni della dottrina in passato pronunciate in senso favorevole all'inserimento di una norma specificamente dedicata alla punizione delle molestie sessuali nel nostro ordinamento. Tale favore, infatti, si fondava anche sull'opportunità di estromettere i fatti di gravità meno significativa dalle fattispecie di violenza sessuale¹⁴³, in netta controtendenza con la proposta di riforma, in cui le molestie vengono punite con sanzioni sensibilmente alte, parzialmente ricadenti nella cornice edittale della stessa violenza.

4.3. *La circostanza aggravante.*

Anche la previsione dell'aggravante ad effetto speciale del secondo comma ("se dal fatto, commesso nell'ambito di un rapporto di educazione, istruzione o formazione ovvero nell'ambito di un rapporto di lavoro, di tirocinio o di apprendistato, anche di reclutamento o selezione, con abuso di autorità o di relazioni di ufficio, deriva un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo") appare poco persuasiva e ciò sia per il tenore letterale della stessa sia da un punto di vista sistematico.

E infatti, sotto il primo profilo essa sarebbe integrata allorché dal fatto, accaduto in luoghi determinati (essenzialmente in ambito scolastico/formativo ovvero sul luogo di lavoro) e realizzato con abuso di autorità o relazioni d'ufficio, derivi un *clima (sic!)* qualificato nei termini

¹⁴¹ ROMANO (29 novembre 2018), p. 6.

¹⁴² Così Cass. civ., sez. I, ord. n. 7415 del 2022, in *Studio legale – Leggi d'Italia*. Da notare peraltro come il Codice delle pari opportunità contempli, all'art. 40, anche un meccanismo presuntivo per quanto attiene alla prova del comportamento discriminatorio, disponendo che "Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione".

¹⁴³ ROMANO (29 novembre 2018), p. 5.

della norma (intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo). L'ingenerarsi di un certo tipo di clima, pertanto, dovrebbe essere causalmente collegato al comportamento molesto, ma non si vede come tale concetto, ripreso tanto dalle fonti sovranazionali quanto dalle disposizioni del Codice delle pari opportunità¹⁴⁴, sia passibile di verifica circa la derivazione da un'azione tenuta in violazione del principio di determinatezza¹⁴⁵ di cui all'art. 25 Cost. Inoltre, facendo il clima presumibilmente riferimento all'umore generale del gruppo di lavoro – così perlomeno tale parola appare intesa nel senso comune – non si comprende per quale motivo l'aggravamento di pena dovrebbe essere collegato a tale reazione del gruppo il quale, peraltro, ove si comporti in maniera intimidatoria, ostile, degradante, umiliante o offensiva andrebbe presumibilmente incontro ad ulteriori illeciti di natura penale.

In secondo luogo, da un punto di vista sistematico, l'aggravante appare irragionevole in quanto limitata alle sole molestie ma non alle fattispecie più gravi, cui continuerebbe ad applicarsi la circostanza aggravante ad efficacia comune di cui all'art. 61 n. 11 c.p. avendo altresì l'effetto di prevedere una cornice edittale la cui severità – una molestia sul lavoro sarebbe punibile da un minimo di tre ad un massimo di sei anni di reclusione – risulta sproporzionata rispetto alla gravità del comportamento tipizzato, sul quale non potrebbe non influire la nozione di molestia propria del codice penale nostrano.

Anche quest'ultima pare poter dar luogo ad un ulteriore problema applicativo¹⁴⁶. Come si è visto, infatti, la Convenzione OIL 190 del 2019 utilizza tale espressione, estremamente più ampia di quella impiegata in sede interna dall'art. 660 c.p., al fine di obbligare gli Stati a offrire tutela rispetto a una serie di comportamenti di gravità estremamente eterogenea. La previsione di una pena di significativa severità quale quella prevista dall'attuale secondo comma dell'ipotizzato art. 609-ter.1 c.p. per una condotta di molestia – i cui contorni del fatto tipico, per coerenza sistematica, non potrebbero che ricalcare quelli di cui all'art. 660 c.p. – appare quindi del tutto ingiustificata anche alla luce delle disposizioni convenzionali, essendosi dimostrato come, a ben vedere, l'attuale arsenale punitivo paia offrire tutela rispetto a ciascuno di tali comportamenti in maniera proporzionata e progressiva rispetto alla gravità dei fatti posti in essere.

4.4.

Il vero problema da risolvere: la parziale ineffettività delle norme incriminatrici già esistenti.

Del resto, esaminando accuratamente le stesse analisi dell'Istituto Nazionale di Statistica sulle molestie pubblicate nel 2018, da cui la proposta di introdurre la nuova fattispecie di reato prende le mosse, pare emergere in maniera chiara come la questione cui rivolgere massima attenzione non sia l'assenza di una norma incriminatrice di tali comportamenti, bensì la mancata denuncia all'Autorità, avvenuta in oltre l'80% dei casi e spiegata dalle persone intervistate come segue:

“Le motivazioni più frequenti per non denunciare il ricatto subito nel corso della vita derivano dalla scarsa gravità percepita dell'episodio (27,4%) dalla mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine o dalla loro impossibilità di agire (23,4%), dalla scelta di non accettare il ricatto e rinunciare al lavoro (19,8%) o di essersela cavata da sole o con l'aiuto dei familiari (18,6%) e dalla paura di essere giudicate e trattate male al momento della denuncia (12,7%). Per i ricatti subiti negli ultimi tre anni prevalgono, invece, come motivazioni la rinuncia al posto di lavoro (22,4%), la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine (22,1%), l'essersela cavata da sole o con l'aiuto dei familiari (19,5%) e la paura delle conseguenze per sé e per la famiglia (indicata dal 18,3% delle vittime) mentre diminuisce l'indicazione della scarsa gravità dell'episodio come

¹⁴⁴ V. *supra*, par. 2.

¹⁴⁵ Sul principio di determinatezza, sempre valide le osservazioni di MARINUCCI e DOLCINI (2001), in particolare pp. 163 e ss., i quali, riprendendo il pensiero di Feuerbach, sottolineano come non basti che il legislatore “traduca in parole precise le sue scelte punitive, se poi il contenuto di quelle scelte resta campato in aria, non rispecchiando una fenomenologia empirica verificabile dal giudice sulla base di massime di esperienza o di leggi scientifiche. Una descrizione intellegibile della fattispecie astratta, infatti, non mette ancora il cittadino al riparo dagli arbitri del giudice. A tale scopo è necessario altresì che l'interprete, nel ricondurre un'ipotesi concreta alla norma di legge, possa esprimere un giudizio di corrispondenza sorretto da fondamento controllabile”. Ora, se la norma incriminatrice, pur essendo chiara, cioè intellegibile nel suo contenuto, descrive però situazioni non corrispondenti alla realtà e quindi non accertabili nel corso del processo, il giudizio di conformità del caso concreto alla previsione astratta comporterà da parte del giudice scelte inevitabilmente arbitrarie”.

¹⁴⁶ Rileva la diversità tra la nozione di molestia utilizzata nella Convenzione OIL e il medesimo termine impiegato nella legislazione nazionale anche SCARPONI (2021), pp. 27 e ss.

motivo per non denunciare (18%)¹⁴⁷.

Tale rilievo pare anzitutto ulteriormente dimostrare l'inutilità dell'introduzione di una nuova fattispecie penale, la quale non risolverebbe le precedenti considerazioni circa la ritenuta inopportunità, da parte dei soggetti intervistati, di formalizzare una denuncia, valutazione che incide significativamente, in senso negativo, sulla effettività della norma¹⁴⁸. La dottrina, infatti, ha evidenziato come la propensione alla denuncia costituisca una variabile criminologica da tenere in considerazione ai fini della valutazione di effettività della norma¹⁴⁹.

Le risultanze delle ricerche, semmai, evidenziano la necessità di intervenire con strategie, volte a fare assumere agli apparati statali un ruolo proattivo¹⁵⁰, che consentano di arginare le cause maggiormente patologiche dell'ineffettività delle fattispecie incriminatrici sopra esaminate e segnatamente: a) la percezione di sfiducia nei confronti delle forze dell'ordine, b) la paura delle denunciati di essere giudicate o trattate male al momento della denuncia, c) la ritenuta necessità, in caso di denuncia, di rinunciare al posto di lavoro.

Sotto questo profilo, il disegno di legge interviene con alcune previsioni "a costo zero", senza cioè alcun aumento di oneri per la finanza pubblica, volte essenzialmente a: a) ribadire l'efficacia delle tutele offerte dal Codice delle pari opportunità per i/le denunciati e coinvolgere l'Ispettorato del lavoro nel monitoraggio della situazione¹⁵¹, b) consentire la possibilità di proseguire il rapporto lavorativo con modalità che riducano la presenza del lavoratore o della lavoratrice sul luogo in cui si sono verificate le molestie¹⁵², c) informare lavoratori e lavoratrici sull'esistenza delle Consigliere e dei Consiglieri di parità¹⁵³, d) effettuare campagne di comunicazione sul tema delle molestie e delle violenze sul lavoro¹⁵⁴ ed e) incentivare, anche tramite vantaggi fiscali, la previsione nei modelli organizzativi *ex d. lgs. 231/2001* di previsioni volte a prevenire molestie e violenze sui luoghi di lavoro¹⁵⁵.

L'impatto di siffatte misure, guardando al tasso di ineffettività delle fattispecie già esistenti, risultante dalle statistiche analizzate, rischia tuttavia di risultare marginale, soprattutto per quanto concerne le citate problematiche della scarsa fiducia nelle forze dell'ordine e della paura del giudizio negativo ovvero dell'insensibilità del personale al momento della denuncia. Il coinvolgimento dell'Ispettorato del lavoro nell'attività di monitoraggio delle molestie, se pure astrattamente utile, pare tuttavia scontrarsi con la notoria carenza di mezzi e di personale di tale ente¹⁵⁶, ostativa ad un reale impatto sulla tutela di lavoratrici e lavoratori.

Tali cause di ineffettività sembrano quindi poter essere superate unicamente mediante: a) l'adozione di specifiche iniziative di formazione tanto degli operatori preposti alla ricezione delle denunce querele quanto delle potenziali vittime di reato; esse dovrebbero in particolare essere volte a rimuovere, da un lato, possibili comportamenti erranei da parte della polizia giu-

¹⁴⁷ Cfr. *Report* dell'Istat sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro del 13 febbraio 2018, cit., in particolare p. 13.

¹⁴⁸ Cfr. sul punto PALIERO (1990), pp. 537 e ss.

¹⁴⁹ V. ancora PALIERO (1990), p. 542.

¹⁵⁰ La proattività degli apparati statali in presenza di ineffettività dovuta alla scarsa propensione alla denuncia è sostenuta ancora da PALIERO (1990), p. 543.

¹⁵¹ L'art. 3 prevede infatti "1. Per la lavoratrice o il lavoratore che denunci, all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro, una molestia o una molestia sessuale sul luogo di lavoro, ovvero che presenti querela per le medesime, si applicano le tutele di cui all'articolo 26, comma 3-bis, del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006.

2. Qualora la denuncia di molestie o di molestie sessuali sul luogo di lavoro sia presentata all'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, il medesimo Ispettorato vigila, a decorrere dalla data della denuncia, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi del comma 1. 3. Qualora la lavoratrice o il lavoratore, anteriormente, contestualmente o successivamente alla denuncia o querela di cui al comma 1, presenti dimissioni volontarie, l'Ispettorato nazionale del lavoro può promuovere l'intervento delle organizzazioni sindacali".

¹⁵² L'art. 4 dispone "1. Il congedo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, si applica anche alle donne che abbiano presentato, per molestia sessuale sul luogo di lavoro, una denuncia, all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro, o una querela. 2. La lavoratrice o il lavoratore, qualora, in base a sentenza, anche di primo grado, o a provvedimento disciplinare, anche di primo grado, risulti vittima di molestie sessuali, ha diritto, senza subire penalizzazioni, a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove ne sussista la disponibilità nell'organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale così instaurato è nuovamente trasformato in qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro. La lavoratrice o il lavoratore che, in base ad uno dei provvedimenti di cui al primo periodo del presente comma, risulti vittima di molestie sessuali ha diritto a svolgere la prestazione di lavoro, pubblico o privato, in modalità agile, come disciplinata dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione".

¹⁵³ Così l'art. 5 del d.d.l.

¹⁵⁴ Art. 6 del d.d.l.

¹⁵⁵ Art. 7 del d.d.l.

¹⁵⁶ Ad esempio, come riportato di recente dalla stampa locale – v. Ispettori del lavoro in sciopero: "*Siamo pochi e con stipendi bassi*", disponibile sul sito www.genovatoday.it – in tutta la provincia di Genova l'Ispettorato del lavoro conta solamente su 24 unità per il monitoraggio di oltre 70.000 imprese.

diziaria nel momento della ricezione delle denunce querele e, dall'altro, la percezione di sfiducia negli apparati statali da parte dei soggetti vittime dei contegni sopra descritti, e b) il coinvolgimento effettivo – e non meramente teorico – di soggetti, quali ad esempio i Consiglieri di parità, che forniscano consiglio ed aiuto alle persone offese da tale tipologia di comportamenti.

Bibliografia

- ALBEGGIANI, Ferdinando (1984): *I reati di agevolazione colposa* (Milano, Giuffrè)
- AMATI, Enrico (2020): *L'enigma penale. L'affermazione politica dei populismi nelle democrazie liberali* (Torino, Giappichelli)
- AMATO, Fabrizio, CASCIANO, Maria Valentina, LAZZERONI, Lara e LOFFREDO, Antonio (2002): *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele* (Milano, Giuffrè)
- ANTOLISEI, Francesco (2008): *Manuale di diritto penale. Parte speciale I*, (Milano, Giuffrè)
- BAIMA BOLLONE, Pierluigi e ZAGREBELSKY, Vladimiro (1975): *Percosse e lesioni personali* (Milano, Giuffrè)
- BALBI, Giuliano (1998): “Violenza sessuale”, *Enciclopedia giuridica Treccani, vol. XXXVII* (Roma, Treccani), pp. 1 e ss.
- BARNI, Mauro, FUCCI, Sergio e TURILLAZZI, Emanuela (2011): “Consenso informato e malattia: concetti di cui i medici legali vorrebbero tener ‘ambo le chiavi del cor’ della Suprema Corte”, *Rivista italiana di medicina legale*, 2011, pp. 262 e ss.
- BARTOLI, Roberto (2012): “*Mobbing e diritto penale*”, *Diritto penale e processo*, pp. 85 e ss.
- BASILE, Fabio (2015): *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale*, in MARINUCCI, Giorgio e DOLCINI, Emilio (diretto da): *Trattato di diritto penale. Parte speciale, vol. III* (Padova, CEDAM)
- BASILE, Fabio (2021a): “*sub art. 660 c.p.*”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsa), pp. 81 e ss.
- BASILE, Fabio (2021b): “*sub art. 581 c.p.*”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsa), pp. 920 e ss.
- BASILE, Fabio (2021c) “*sub art. 582 c.p.*”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsa), pp. 977 e ss.
- BASILE, Fabio (2022): *Materiali per lo studio critico e interattivo del diritto penale, vol. II* (Milano, Cortina)
- BELLAGAMBA, Filippo (11.5.2020), “La responsabilità penale degli amministratori nel codice della crisi di impresa e dell'insolvenza”, *La legislazione penale*, pp. 20 e ss.
- BERNARDI, Silvia (23 aprile 2020): “Picchettaggio non violento e illiceità penale: un'interessante pronuncia del Tribunale di Brescia restringe il campo applicativo del delitto di violenza privata”, *Sistema penale*
- BERTOLINO, Marta (1990): *L'imputabilità e il vizio di mente nel sistema penale* (Milano, Giuffrè)
- BERTOLINO, Marta (1996): “La riforma dei reati di violenza sessuale”, *Studium Juris*, 1996, pp. 401 e ss.
- BONINI, Sergio (2011): “Lo *stalking* come reato: il nuovo art. 612-bis c.p. e le fattispecie penali previgenti, anche in prospettiva comparata”, in Provincia autonoma di Trento (a cura di): *Lo stalking. Caratteristiche del fenomeno e strumenti di tutela* (Trento), pp. 21 e ss.

- BRICCHETTI, Renato e PISTORELLI, Luca (2009): “Entra nel codice la molestia reiterata”, *Guida al diritto*, pp. 58 e ss.
- BRICOLA, Franco (1965): *La discrezionalità nel diritto penale* (Milano, Giuffrè)
- BRICOLA, Franco (1967): “Prospettive e limiti della tutela penale della riservatezza”, *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, pp. 1079 e ss.
- CARINCI, Franco (2003): “Il *mobbing*: un fantasma si aggira per le aule giudiziarie”, *Il lavoro nella giurisprudenza*, pp. 1097 e ss.
- COMPAGNA, Francesco (2011): “L’abuso dei mezzi di correzione e di disciplina”, in PREZIOSI, Stefano (a cura di): *Delitti contro la famiglia* (Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane), pp. 429 e ss.
- CAPPAI, Michele (10 febbraio 2017): “La qualificazione delle “violenze” prive di un contatto *corpore corpori* alla prova della recente giurisprudenza in tema di atti sessuali”, *Diritto penale contemporaneo*
- CATANESI, Roberto, DI VELLA, Giancarlo, BANDINI, Tullio, ZIVIZ, Patrizia e VOLTERRA, Vittorio (2010): “Valutazione medico legale del danno alla persona”, in VOLTERRA, Vittorio (a cura di): *Psichiatria forense, criminologia ed etica psichiatrica* (Amsterdam, Elsevier), pp. 750 e ss.
- CENTONZE, Francesco (2012): “Il problema della responsabilità penale degli organi di controllo per omesso impedimento degli illeciti societari (una lettura critica della recente giurisprudenza)”, *Rivista delle società*, pp. 317 ss.
- CHIARAVIGLIO, Pietro (2012): “Causalità omissiva e potere di impedire l’evento: la posizione dei sindaci e degli amministratori privi di delega nelle società di capitali”, *Rivista dei dottori commercialisti*, pp. 187 e ss.
- CIMAGLIA, Maria Cristina (2018): “Atti e trattamenti discriminatori”, *Enciclopedia on line Treccani*
- CINGARI, Francesco (2020): “La repressione dei fenomeni persecutori”, in DE FRANCESCO, Giovannangelo, GARGANI, Alberto, NOTARO, Domenico e VALLINI, Antonio (a cura di): *La tutela della persona umana. Dignità, salute, scelte di libertà* (Torino, Giappichelli), pp. 105 e ss.
- CONTENTO, Gaetano (1990): “Molestie o disturbo alle persone”, in *Enciclopedia giuridica Treccani, vol. XX* (Roma, Treccani), pp. 1 e ss.
- COPPI, Franco (1979): *Maltrattamenti in famiglia*, (Perugia, Tipografia Tappini)
- CURI, Francesca (2021): “La tutela penale del lavoro dai rischi psicosociali: stress da lavoro-correlato e *mobbing*”, in CASTRONUOVO, Donato, CURI, Francesca, TORDINI CAGLI, Silvia, TORRE, Valeria e VALENTINI, Vico: *Sicurezza sul lavoro. Profili penali* (Torino, Giappichelli), pp. 459 e ss.
- DE MONTIS, Roberto, CELANI, Giovanni, DONATI, Gaia e D’ALOJA, Ernesto (2020): “I delitti contro la vita e l’incolumità individuale”, in OLIVA, Antonio e CAPUTO, Matteo (a cura di): *Itinerari di medicina legale e delle responsabilità in campo sanitario*, (Torino, Giappichelli), pp. 260 e ss.
- DEMURO, Gian Paolo (2013): “Ultima ratio: alla ricerca di limiti all’espansione del diritto penale”, *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, pp. 1654 e ss.
- DE SIMONE, Gisella (2004): “Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la direttiva CE 2002/73”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, pp. 399 e ss.
- DE SIMONE, Giulio (2013): *Il delitto di atti persecutori* (Roma, Aracne)
- DI MARTINO, Alberto (2019): *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato* (Bologna, Il Mulino)

DIPAOLA, Laura (2010): “sub art. 571 c.p.”, in LATTANZI, Giorgio e LUPO, Ernesto (a cura di): *Codice penale. Rassegna di giurisprudenza e di dottrina, vol. XI, tomo I* (Milano, Giuffrè), pp. 53 e ss.

DI MARTINO, Alberto (1999): “Sul bacio involato a «lei» che dissente (postilla in margine a G.U.P. Trib Piacenza, 4 giugno 1998”, *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, pp. 1596 e ss.

DONINI, Massimo (2004): “Metodo democratico e metodo scientifico nel rapporto fra diritto penale e politica”, in STORTONI, Luigi e FOFFANI, Luigi (a cura di): *Critica e giustificazione del diritto penale nel cambio di secolo. L'analisi critica della Scuola di Francoforte* (Milano, Giuffrè) 2004, pp. 81 e ss.

DONINI, Massimo (2019): *Populismo e ragione pubblica. Il postilluminismo penale tra lex e ius*, (Mucchi, Modena)

FIANDACA, Giovanni (1998): “La rilevanza penale del «bacio» tra anatomia e cultura”, *Foro Italiano*, 9, II, pp. 505 ss.

FIANDACA, Giovanni e MUSCO, Enzo (2021): *Manuale di diritto penale. Parte speciale* (Bologna, Zanichelli)

FINA, Iliara (28 aprile 2021): “La Cassazione “completa” la tutela penale del lavoratore vittima di *mobbing*: configurabile il delitto di *stalking ex art. 612 bis c.p.*”, *Sistema penale*

IORE, Stefano (2013): “(Dignità degli) uomini e (punizione dei) caporali. Il nuovo delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”, in AA. VV.: *Scritti in onore di A.M. Stile* (Napoli, Jovene), pp. 886 e ss.

FIORI, Angelo (2009): “Il concetto di malattia in sede penale: riconsiderazioni della Cassazione e considerazioni medico legali”, *Rivista italiana di medicina legale*, pp. 519 e ss.

FITZGERALD., Louise (1990): “Sexual harassment: the definition and measurement of a construct”, in PALUDI, Michele (a cura di): *Ivory power: sexual harassment on campus* (New York, Albany), 1990, pp. 21 e ss.

FLICK, Giovanni Maria (1974): “Libertà individuale (delitti contro la)”, *Enciclopedia del diritto, vol. XXIV* (Milano, Giuffrè), p. 545

FLICK, Giovanni Maria (1976): “Molestia o disturbo alle persone”, *Enciclopedia del diritto, vol. XXVI* (Milano, Giuffrè), pp. 698 e ss.

FLORA, Giovanni (2018): “La tutela della libertà sessuale ed i tormenti di cupido nell'era postmoderna”, *Criminalia*, pp. 189 e ss.

GALIANI, Tullio (1974): “Lesioni personali e percosse”, *Enciclopedia del diritto, vol. XXIV*, (Milano, Giuffrè), pp. 140 e ss.

GALLO, Marcello (1957): *Lineamenti di una teoria sul concorso di persone nel reato*, (Milano, Giuffrè)

GATTA, Gian Luigi (2013): *La minaccia. Contributo allo studio delle modalità della condotta penalmente rilevante* (Bologna, Aracne)

GATTA, Gian Luigi (17 marzo 2014): “Dalle sezioni unite il criterio per distinguere concussione e ‘induzione indebita’: minaccia di un danno ingiusto vs. prospettazione di un vantaggio indebito”, *Diritto penale contemporaneo*

GRAGNOLI, Enrico (2003): “Mobbing”, *Digesto delle Discipline Privatistiche-Sezione Commerciale* (Torino, UTET), pp. 693 e ss.

GUARINIELLO, Raffaele (2018): *Molestia e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro* (Milano, IPSOA)

- GUIDI, Arianna (21 gennaio 2013): “Sulla configurabilità del delitto di violenza sessuale in caso di bacio sulla guancia”, *Diritto penale contemporaneo*
- INGRASSIA, Alex (14 febbraio 2013): “La suprema corte e il superamento di una responsabilità di posizione per amministratori e sindaci: una decisione apripista?”, *Diritto penale contemporaneo*
- LAZZARI, Chiara (2018): “Le disfunzioni dell’organizzazione del lavoro: *mobbing* e dintorni”, *Diritto della sicurezza sul lavoro*, pp. 1 e ss.
- MACRI, Francesco (2016): “La violenza sessuale (art. 609 bis c.p.) nella giurisprudenza della Suprema Corte”, *Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale*, n. 1, pp. 167 e ss.
- MANTOVANI, Marco (1993): “Violenza privata”, *Enciclopedia del diritto*, vol. XLVI (Milano, Giuffrè), pp. 941 e ss.
- MANZINI, Vincenzo (1961): *Trattato di diritto penale italiano* (Torino, Giappichelli)
- MANZINI, Vincenzo (1985), *Trattato di diritto penale italiano*, vol. VIII (Padova, CEDAM)
- MANZINI, Vincenzo (1987), *Trattato di diritto penale italiano*, vol. VIII (Torino, UTET)
- MARINUCCI, Giorgio e DOLCINI, Emilio (2001): *Corso di diritto penale* (Milano, Giuffrè)
- MAUGERI, Anna Maria (2010): *Lo stalking tra necessità politico criminale e promozione mediatica* (Torino, Giappichelli)
- MAZZA, Monica (1990): “Maltrattamenti e abuso dei mezzi di correzione”, *Enciclopedia giuridica Treccani*, vol. XIX, (Roma, Treccani), pp. 1 e ss.
- MEZZETTI, Enrico (1998): “Violenza privata e minaccia”, *Digesto delle discipline penaliistiche*, vol. XV (Torino, UTET), pp. 271 e ss.
- MEDICO, Melissa (2021): “sub art. 571 c.p.”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsoa), pp. 731 e ss.
- NEPPI MODONA, Guido (1971): “Concezione realistica del reato e condizioni obiettive di punibilità”, *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, pp. 220 e ss.
- NISCO, Attilio (2012): *La tutela penale dell’integrità psichica* (Torino, Giappichelli)
- PADOVANI, Tullio (2006): “sub art. 2”, in CADOPPI, Alberto (a cura di): *Commentario delle norme contro la violenza sessuale e la pedofilia* (Padova, CEDAM), pp. 20 e ss.
- PALAZZO, Francesco (2017): “Il principio di proporzione e i vincoli sostanziali del diritto penale”, in CONTE, Giuseppe e LANDINI, Sara (a cura di): *Principi, regole, interpretazione. Contratti e obbligazioni, famiglie e successioni. Scritti in onore di Giovanni Furguele*, (Modena, Universitas Studiorum), pp. 311 e ss.
- PALIERO, Carlo Enrico (1990): “Il principio di effettività nel diritto penale”, *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, pp. 430 e ss.
- PAONESSA, Caterina (2012): “Obbligo di impedire l’evento e fisiognomica del potere impeditivo”, *Criminalia*, pp. 665 e ss.
- PASQUARELLA, Valentina (2020): “La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima”, *Temi di diritto del lavoro*, pp. 1485 e ss.
- PAVARINI, Massimo (2018): “Postfazione”, in MELOSSI, Dario e PAVARINI, Massimo: *Carcere e fabbrica* (Bologna, Il Mulino)
- PECORARO ALBANI, Antonio (1997): *Violenza sessuale e arbitrio del legislatore* (Napoli, Jovene)

- PEDRAZZI (1955): *Inganno ed errore nei delitti contro il patrimonio* (Milano, Giuffrè)
- PERINI, Sara (2019): “Molestie sessuali negli ambienti di lavoro e di studio”, in ROMITO, Patrizia (a cura di): *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell’Università di Trieste* (Trieste, Edizioni Università di Trieste), pp. 19 e ss.
- PIRAS, Paolo (1 marzo 2019): “Svanisce il concorso colposo nel reato doloso”, *Diritto penale contemporaneo*
- PISAPIA, Gian Domenico (1940): *Violenza, minaccia e inganno nel diritto penale* (Napoli, Jovene)
- PISAPIA, Gian Domenico (1987): “Abuso dei mezzi di correzione o di disciplina”, *Digesto delle discipline penalistiche, vol. I*, (Torino, UTET), pp. 29 e ss.
- PULITANÒ, Domenico (1984): “Picchettaggio e categorie penalistiche: per una per una riconsiderazione del reato di violenza privata”, *Rassegna giuridica del lavoro*, pp. 375 e ss.
- RICCIO, Andrea (1.7.2022): “L’evanescente nozione di atto sessuale”, *DisCrimen*
- RISICATO, Lucia (1998): “Il concorso colposo tra vecchie e nuove incertezze”, *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, pp. 153 ss.
- RISICATO, Lucia (2004): *Gli elementi normativi della fattispecie penale. Profili generali e problemi applicativi*, (Milano, Giuffrè)
- ROMANO, Bartolomeo (1990): “Appunti sui sospetti di illegittimità costituzionale degli “atti sessuali” alla luce del principio di determinatezza”, *Il diritto di famiglia e delle persone*, pp. 60 ss.
- ROMANO, Bartolomeo (29 novembre 2018): “Proposte di riforma nei delitti contro la sfera sessuale della persona”, *Diritto penale contemporaneo*
- RONCO, Mauro (1979): *Il principio di tipicità della fattispecie penale*, (Torino, Giappichelli)
- SCARPONI, Stefania (2009): *Il mobbing. Analisi giuridica interdisciplinare* (Padova, CEDAM)
- SCARPONI, Stefania (2021): “La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie sul lavoro e riflessi sul diritto interno”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, pp. 9 e ss.
- SCHMIEDT, Claudia (13 aprile 2012): “Violenza sessuale ai danni dei figli: gli obblighi di protezione e di intervento della madre”, *Diritto penale contemporaneo*
- SEMERARO, Pietro (2012): “*Ius corrigendi* e responsabilità penale”, *Cassazione penale*, pp. 101 e ss.
- SOTIS, Carlo, PULITANÒ, Domenico, BONINI, Sergio, GUERINI, Tommaso, INSOLERA, Gaetano, SESSA, Antonino, MANNA, Adelmo, RISICATO, Lucia, MAZZACUVA, Nicola (21 dicembre 2016): “La società punitiva. Populismo, diritto penale simbolico e ruolo del penalista”, *Diritto penale contemporaneo*
- SZEGÖ, Anna (2007): *Mobbing e diritto penale* (Napoli, Jovene)
- TULLINI, Patrizia (2000): “*Mobbing* e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno alla persona”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, pp. 251 ss.
- UBERTONE, Michele (2014): “L’evoluzione del concetto di malattia e l’art. 582 del codice penale italiano”, *BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto*, 1/2014, pp. 157 e ss.
- UBIALI, Maria Chiara (5 marzo 2015): “Molestie via facebook: tra divieto di analogia ed esigenze di adeguamento alle nuove tecnologie. Nota a Cass. pen., Sez. I, 11 luglio 2014 (dep. 12 settembre 2014), n. 37596, Pres. Chieffi, Rel. Di Tomassi”, *Diritto penale contemporaneo*

VALSECCHI, Alfio (2009): “Il delitto di atti persecutori (il c.d. *stalking*)”, in MAZZA, Oliviero e VIGANÒ, Francesco (a cura di): *Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica* (Torino, Giappichelli), pp. 256 e ss.

VALSECCHI, Alfio (2021a): “*sub art. 612 bis c.p.*”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsoa), pp. 1919 e ss.

VALSECCHI, Alfio (2021b): “*sub art. 609 bis c.p.*”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsoa), pp. 1671 e ss.

VIGANÒ, Francesco (2015): “I delitti di violenza privata (artt. 610 – 611)”, in DOLCINI, Emilio e MARINUCCI, Giorgio (diretto da), *Trattato di diritto penale – Parte speciale, vol. X* (Padova, CEDAM), pp. 595 e ss.

VIGANÒ, Francesco (2002): *La tutela penale della libertà individuale* (Milano, Giuffrè)

VIGANÒ, Francesco (2021a): “*sub art. 612 c.p.*”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsoa), pp. 1910 e ss.

VIGANÒ, Francesco (2021b): “*sub art. 610 c.p.*”, in DOLCINI, Emilio e GATTA, Gian Luigi (diretto da): *Codice penale commentato, tomo IV* (Milano, Ipsoa), pp. 1893 e ss.

VIOLANTE, Luciano (1972): “Istigazione di militare a disobbedire alle leggi”, *Enciclopedia del diritto, vol. XII* (Milano, Giuffrè), pp. 1010 e ss.

VITARELLI, Francesca (2019): “Commento agli artt. 603.bis c.p., 603.bis 1 c.p., 603.bis 2 c.p.”, in PADOVANI, Tullio (a cura di), *Codice penale* (Milano, Giuffrè), pp. 4130 e ss.

VITARELLI, Francesca (5 aprile 2022): “La Cassazione sull’ambito di operatività del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)”, *Sistema penale*

VIZZARDI, Matteo (20 febbraio 2017): “Violenza sessuale senza coinvolgimento del corpo della vittima? Brevissime considerazioni critiche a tesi che... a volte ritornano”, *Diritto penale contemporaneo*

ZOLI, Lucia (28 gennaio 2015): “Sulla rilevanza penale del mobbing: i maltrattamenti sono configurabili anche all’interno di imprese medio-grandi”, *Diritto penale contemporaneo*



Diritto Penale Contemporaneo

R I V I S T A T R I M E S T R A L E

REVISTA TRIMESTRAL DE DERECHO PENAL
A QUARTERLY REVIEW FOR CRIMINAL JUSTICE

<http://dpc-rivista-trimestrale.criminaljusticenetwork.eu>