


# Minaccia di licenziamento, rinuncia alla retribuzione e delitto di estorsione

Alessia Sorgato *Avvocato in Milano*

 *Integra il delitto di cui all'art. 629 c.p. la condotta del datore di lavoro che minacci i dipendenti di cessare il rapporto qualora non firmino per quietanza le buste paga, recanti somme inferiori rispetto a quelle effettivamente ricevute*

**Cass. pen., sez. II,  
21 dicembre 2009, n. 48868**

**Estorsione - Mezzo lecito - Accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente - Accettazione di retribuzione inferiore a quella pattuita, dovuta e risultante - Sussiste - (art. 629 c.p.)**

È configurabile il delitto di estorsione ove si inducano, mediante minaccia di licenziamento, i dipendenti ad accettare paghe di gran lunga inferiori ai minimi sindacali, e li si obblighi a sottoscrivere per quietanza buste paga ove gli importi riportati sono diversi da quelli effettivamente percepiti.

Con la sentenza ora in esame, la Cassazione pare aggiungere un ulteriore tassello interpretativo in un ambito, tuttora non normativizzato<sup>(1)</sup>, ma apparentemente ingravesciente anche in Italia: il cd. *mobbing*<sup>(2)</sup>.

In realtà, giova anticiparlo, a parere di chi scrive l'inserimento di questa pronuncia nell'alveo della giurisprudenza sul fenomeno non appare corretto, dovendosi al contrario riscontrare alcune caratteristiche della vicenda concreta che la allontanano dal paradigma degli atti vessatori in ambiente di lavoro, almeno per come tratteggiata finora nell'esperienza curiale degli ultimi dieci anni.

Si è assistito al fatto che siano state affrontate in termini di *mobbing*, infatti, vicende molto diverse l'una dall'altra, dall'isolamento del lavoratore alla prevaricazione, dal mancato riconoscimento di diritti o meriti, al sistematico abuso di poteri disciplinari o punitivi<sup>(3)</sup>, dalla discriminazione di genere alle molestie verbali e sessuali, ma il tratto che pare accomunare questa *congerie* ormai corposa di esperienze giurisprudenziali, almeno a parere di chi scrive, sembra essere la *ripetizione delle*

- (1) In molti Paesi europei, invece, già da diverso tempo è presente una puntuale regolamentazione. In Svezia è stata promulgata l'ordinanza Afs n. 17 del 21.9.1993, che impone ai datori di «organizzare il lavoro in modo da prevenire ogni forma di persecuzione morale; [...] apprestare idonei strumenti diretti a stigmatizzare e impedire tali condotte; [...] prevedere forme di intervento a favore delle vittime del mobbing». In Norvegia, la legge 24.6.1994, n. 1, supportata da un consolidato orientamento giurisprudenziale, dispone: «I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti svenevoli [...]». In Austria il «Piano di azione per la parità uomo-donna» approvato il 16.5.1998 dispone che «[...] tra i comportamenti che ledono la dignità della donna e degli uomini nel luogo di lavoro vanno annoverati, in particolare, le espressioni denigratorie, il mobbing e le molestie sessuali». In Germania la tutela contro il mobbing, già dal 1996, è assicurata dalla previsione generale degli artt. 1, 2, 3 Cost., i quali garantiscono il rispetto della dignità personale, lo sviluppo della persona e l'uguaglianza. Con l'«Arbeitschutzgesetz», approvata il 7.6.1996, si affronta, con finalità di tutela preventiva della salute, e di reazione verso le condizioni di mobbing, la problematica dell'organizzazione del lavoro e del deficit dei rapporti aziendali. Il «Betriebsverfassungsgesetz», approvato il 23.12.1988, agli artt. 75 e 80, impone: al datore, di promuovere la libera espressione della personalità dei dipendenti nell'azienda, garantendone l'effettività anche a mezzo di colloqui mensili con il consiglio di azienda; al consiglio d'azienda, di proporre al datore le misure che esso è tenuto ad adottare. L'ordinamento inglese sanziona il mobbing («bullying at work», tiranneggiamento sul lavoro) attraverso la «Protection from Harassment Act» del 21.3.1997. L'ordinamento francese contrasta il fenomeno del mobbing (definito «harcèlement moral») con uno strumento legislativo specifico, la «loi de modernisation sociale» n. 73/2002.
- (2) Ormai nessuno più ignora la matrice etologica del termine, utilizzato da Konrad Lorenz ed atto a significare, in origine, la condotta del branco, o più frequentemente dello stormo, di aggressione di un pari, poi ripresa da Heinz Leymann, Harald Ege, Tim Field e Marie France Hirigoyen con un'accezione diversa, di isolamento ed allontanamento dal territorio o dal gruppo. Del pari, è risaputo che non esiste, in ambito internazionale, una nozione di «mobbing» univocamente recepita ed accettata per qualificare la violenza psicologica sul luogo di lavoro. Si parla di «bossing» (o mobbing verticale) per indicare le pressioni psicologiche esercitate dall'azienda, e dai preposti di essa, nei confronti di uno o più dipendenti, al fine di ottenerne le dimissioni o l'accettazione di una dequalificazione. In tali casi, ci si trova di fronte ad un'azione persecutori, funzionale ad una politica di organizzazione o di riorganizzazione aziendale, finalizzata alla riduzione del personale o all'esclusione di lavoratori «scomodi».
- (3) Con la precisazione che la condotta vessatoria, consapevolmente posta in essere dal datore di lavoro e finalizzata ad isolare od espellere il dipendente dal contesto lavorativo (cosiddetto mobbing) si differenzia, pur potendola ricomprendere, da

condotte da parte del datore di lavoro (o dei colleghi), la sistematicità o comunque l'apprezzabilità in termini temporali della sottoposizione del soggetto passivo ai trattamenti sopra generalizzati<sup>(4)</sup>. Nel caso oggetto della pronunzia in esame, invece, il comportamento tenuto dall'imputato pare essere stato istantaneo, o comunque circoscritto ad una o più azioni molto specifiche e determinate, volte ad ottenere dai propri dipendenti l'accettazione di una retribuzione inferiore, pena la minaccia di licenziamento. Il caso non è nuovo al panorama italiano, e la sua sanzione in termini di individuazione di un'ipotesi estorsiva nemmeno, come si vedrà analizzando i precedenti specifici.

È pur vero che la dottrina giuslavoristica parla, anche in vicende siffatte, di mobbing, il che non disturba - pur non essendo condiviso - tenuto conto che alla classificazione non segue, almeno al momento, alcuna conseguenza di tipo trattamentale, giusta la carenza normativa di cui si è detto.

### Mobbing ed ipotesi di reato

In generale, deve ricordarsi infatti che le disposizioni penali richiamate per punire le condotte vessatorie ed aggressive, che caratterizzano il fenomeno «mobbing» propriamente detto, hanno gioco forza dovuto ricomprenderlo nell'ambito di specifiche fattispecie di reato già previste: si è così richiamato

il delitto di ingiuria, diffamazione, minaccia, lesioni, abuso d'ufficio<sup>(5)</sup>, molestie, ecc., ma i due paradigmi senza dubbio più interessanti sono stati quelli della violenza privata e dei maltrattamenti.

Sotto il primo profilo, vale la pena ricordare una volta di più la Cassazione che, con sentenza dell' 8 marzo 2006, n. 31413<sup>(6)</sup>, nel respingere il motivo di ricorso per violazione di legge esposto dagli imputati, condannati per violenza privata ex art. 610 c.p., si è soffermata ad analizzare gli aspetti giuridici del fenomeno sociale, all'epoca già ormai noto come mobbing o bossing, e ne ha operato una ricostruzione giuridica in linea con le conclusioni maturate non solo in ambito dottrinale, ma anche nella giurisprudenza giuslavorista, sia di merito che di legittimità, e comunque patrocinate anche dalla Corte costituzionale, allorquando si è trovata a dover giudicare la legittimità costituzionale di leggi regionali che hanno regolamentato, con modalità del tutto diverse tra loro, il fenomeno in parola<sup>(7)</sup>.

Quanto invece all'*excursus* giurisprudenziale in materia di maltrattamenti di cui all'art. 572 c.p., lo stesso si presenta solo apparentemente uniforme. La prima sentenza intervenuta nel settore risale ben al 1978, quando (purtroppo) fu dichiarato inammissibile, per difetto d'interesse, il ricorso per cassazione proposto dalla parte civile avverso la sentenza di assoluzione dell'imputato,

quella discriminatoria per motivi sindacali. Nel primo caso si richiede una pluralità di atti e comportamenti (eventualmente anche leciti in sé considerati), unificati dall'intento di intimidire psicologicamente il dipendente e funzionali alla sua emarginazione, attuandosi, invece, la discriminazione per motivi sindacali, anche attraverso un unico atto o comportamento e connotandosi di illiceità di per sé, in quanto diretta a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali, a prescindere da un intento di emarginazione (Cass. civ., sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22893, Bucci c. Ente teatrale reg. Teatro Stabile Abruzzo, in *Red. Giust. civ. Mass.* 2008, 9).

(4) Nel senso predetto, anche la giurisprudenza civile prevalente: «Il mobbing è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore. Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi), la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente) e la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico». (Cass. civ., sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858, Ferrante c. Soc. Cappemini Italia, in *Guida al Diritto*, 2008, 46, 83). E ancora: «Escludendo gli episodi isolati, sono sufficienti anche pochi mesi di tempo per configurare una continuità delle azioni lesive a danno del lavoratore, identificando tale comportamento come vero e proprio mobbing». (Cass. civ., sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858, cit., in *D&G* 2008, con nota di Iolico).

(5) Il riferimento è d'obbligo in ambito di pubblico impiego. Si veda Cass. pen., sez. VI, sent. n. 5292, Imp. P.L.

(6) Cass. pen., sez. VI, 8 marzo 2006, in *Cass. pen.* 2007, 6, 2489, con nota di Feraci, e in *Cass. pen.* 2008, 1, 182, con nota di De Falco. Si tratta della nota vicenda che coinvolse numerosi dipendenti dell'azienda Ilva di Taranto, confinati in una palazzina isolata e di fatto costretti all'inattività. La Suprema Corte, in un arresto pressoché integralmente massimato, ebbe occasione di affermare, tra l'altro, che «È configurabile il reato di violenza privata, consumata o tentata, a carico di datori di lavoro i quali costringano o cerchino di costringere taluni lavoratori dipendenti ad accettare una novazione del rapporto di lavoro comportante un loro "demansionamento" (nella specie costituito da declassamento dalla qualifica di impiegato a quella di operaio) mediante minaccia di destinarli, altrimenti, a forzata ed umiliante ineria in ambiente fatiscente ed emarginato dal resto del contesto aziendale, nella prospettiva di un susseguente licenziamento».

(7) C. cost. n. 359/2003, che ha dichiarato l'illegittimità della legge della Regione Lazio n. 16/2002, e nn. 22, 238 e 239/2006, che hanno, invece, ritenuto compatibili con il dettato costituzionale le normative, invero di contenuto assai più limitato rispetto a quella della legge regionale del Lazio, di cui alle leggi n. 26/2004 della Regione Abruzzo, n. 18/2005 della regione Umbria e n. 7/2005 della Regione Friuli-Venezia Giulia. La legge del Lazio, infatti, è stata ritenuta invasiva di competenze statali in materia di ordinamento civile, regolamentazione dei pubblici uffici, tutela della salute e della sicurezza del lavoro. Le altre due leggi regionali citate hanno assunto, per restare in linea con i rilievi della Corte costituzionale, una portata molto più circoscritta, proponendosi, nella sostanza, soltanto obiettivi di studio, informazione, formazione e assistenza in ordine al fenomeno mobbing nei luoghi di lavoro. Sul punto vedi ancora De Falco, *Mobbing: divieto e tutela nella normativa per la sicurezza del lavoro*, in *Cass. pen.* 2005, 10, 3219.

perché il fatto non costituisce reato, dato che detta formula non precludeva l'esercizio dell'azione civile: il processo vedeva comunque coinvolto il datore di lavoro di un pastorello, suicidatosi a seguito dei maltrattamenti subiti<sup>(8)</sup>.

Più recentemente, sono numerose le sentenze che, in ragione del potere direttivo e disciplinare, che la legge attribuisce al datore di lavoro, annoverano la condizione del lavoratore tra quelle di «persona sottoposta all'altrui autorità», menzionata all'art. 572 c.p., e quindi, in presenza degli altri elementi previsti dalla legge, ritengono integrata la fattispecie anche con riferimento alle vessazioni poste in essere, per esempio, da taluni dirigenti nei confronti dei dipendenti: in tal senso si legga la sezione VI penale della Suprema Corte, 22 gennaio 2001, n. 10090<sup>(9)</sup>.

Abbiamo già visto altri esempi più recenti in questo senso: commentando la sentenza della sezione III, 7 luglio 2008, n. 27469, per esempio, che massimava ancora come varie disposizioni di legge, dall'art. 2086 c.c., al 2106 e 2134 c.c., conferiscano al datore di lavoro quella «autorità»<sup>(10)</sup>, c'era stata occasione per ricordare altri arresti nello stesso senso, sia pur di merito<sup>(11)</sup>.

Ma abbiamo anche avuto modo di annotare una pronuncia, ancora della sezione VI, ma resa in direzione tutt'affatto contraria: nelle imprese medio-grandi, si diceva in quell'arresto, il rapporto dipendente/datore di lavoro non è, salvo prova contraria, caratterizzato da sottoposizione all'autorità e/o affidamento, dunque - in ipotesi di cd. mobbing - figura delittuosa non ancora regolata dalla legge italiana, non si ravvisano gli estremi del reato di maltrattamento. Trattasi della sentenza n. 2659 del 26 giugno 2009<sup>(12)</sup>.

**È estorsione la riduzione dello stipendio sotto minaccia di licenziamento**

## Tratti salienti del delitto di estorsione

Con la decisione depositata lo scorso 21 dicembre, la Suprema Corte individua un'ipotesi di estorsione nel comportamento del titolare di una ditta individuale, il quale aveva minacciato diversi dipendenti di licenziamento se non avessero accettato di ricevere una retribuzione mensile inferiore a quella pattuita, con un ingiusto profitto pari a £ 700.000,00 mensili per ciascuno dei lavoratori (la vicenda è evidentemente risalente ma comunque approdata avanti al giudice di legittimità tempestivamente stante i termini molto lunghi di prescrizione del delitto ascritto).

Tre sono, a parere di chi scrive, i punti centrali dell'arresto: l'enfaticizzazione dell'elemento della autodeterminazione, che nel soggetto passivo viene

compresa, la ravvisabilità della fattispecie anche quando il mezzo utilizzato sia lecito, e la valorizzazione del fine perseguito dall'agente.

Solo per completezza, si ricordi infatti che commette il reato di cui all'art. 629 c.p. chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura

ra a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.

La pena edittale è rilevante: reclusione da cinque a dieci anni e multa da 516 a 2.065 euro<sup>(13)</sup> e sono consentiti sia l'arresto che il fermo in flagranza di reato, sia la misura cautelare della custodia in carcere che le altre regolate dal codice di procedura penale. Se a tanto si aggiunge che la procedibilità dell'estorsione è d'ufficio, si completa la cornice che consente di affermare come questo delitto sia realmente grave.

Gli elementi che lo costituiscono, quindi, sono la violenza o minaccia, la costrizione del soggetto

(8) Cass. pen., sez. VI, 26 aprile 1978, Lo Russo, in *Foro it.* 1979, II, 10. Molto più recentemente, Trib. Taranto, 4 marzo 2008, C.M., in [www.dirittoelavoro.altervista.org](http://www.dirittoelavoro.altervista.org) per un caso verificatosi presso un Comando Carabinieri.

(9) Cass. pen., sez. VI, 22 gennaio 2001, n. 10090, E., in *Orient. giur. lav.* 2002, I, 195: nella specie si è dimostrata da parte del datore di lavoro una condotta ricomprendente ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali, consistite in schiaffi, calci, pugni, morsi, insulti e molestie sessuali. Si è altresì assodato che la finalità perseguita non consistesse nella punizione dei dipendenti per episodi censurabili, ma lo sfruttamento degli stessi per motivi di lucro personale (ed in ciò si distinguesse dalla fattispecie di abuso dei mezzi di correzione). Nella medesima sentenza è contenuto un altro importante principio di diritto, fondante la responsabilità per violenza privata, azionata mediante ricorso alla formula dell'art. 40 cpv c.p., ove la fonte dell'obbligo di impedire l'evento è stata individuata nell'art. 2087 c.c., che pone l'obbligo di attuare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, e quindi l'obbligo di intervenire per far cessare qualunque tipo di situazione pregiudizievole. Nel medesimo senso, più recentemente, Cass. pen., sez. V, 29 agosto 2007, n. 33624, in *Dir. Pen. e proc.* 2008, 7, 892.

(10) A. Sorgato, *Mobbing e reato di maltrattamenti*, in *Guida al Lavoro* n. 41/2008, pag. 19.

(11) Uff. Indagini preliminari Milano, 22 febbraio 2007, in *Foro ambrosiano* 2007, 1, 25; Trib. Torino, 3 maggio 2005, G. e altro, in *Foro it.* 2005, II, 664.

(12) A. Sorgato, *Mobbing e reato di maltrattamenti in famiglia*, parte seconda, in *Guida al Lavoro* n. 29/2009, pag. 27.

(13) Si alza da sei a venti anni, e la multa diventa da 1032 a 3098 euro, e la competenza passa al Tribunale collegiale, se concorre taluna delle circostanze indicate nell'ultimo capoverso dell'art. 628 c.p., oppure se il fatto è commesso da persona sottoposta a misura di prevenzione, ex art. 7, legge 31 maggio 1965, n. 575. Ulteriori disposizioni regolano la confisca del denaro, dei beni e delle altre utilità di non giustificata provenienza, nel caso di condanna o applicazione della pena su richiesta.

passivo, e l'ingiusto profitto con altrui danno. Sotto il primo profilo, è interessante notare come la connotazione della condotta come minacciosa, e la sua idoneità ad integrare l'elemento strutturale di tale delitto, vanno valutate in relazione a concrete circostanze oggettive, quali la personalità sopraffattrice dell'agente, le circostanze ambientali in cui lo stesso opera, l'ingiustizia della pretesa, le particolari condizioni soggettive della vittima, a nulla rilevando che si verifichi una effettiva intimidazione della vittima<sup>(14)</sup>.

Quanto alla costrizione, che deve seguire alla violenza o minaccia, essa attiene all'evento del reato, mentre l'ingiusto profitto con altrui danno si atteggiava a ulteriore evento, sicché si ha solo tentativo nel caso in cui la violenza o la minaccia non raggiungono il risultato di costringere una persona al «facere» ingiunto<sup>(15)</sup>.

Infatti, in tema di tentativo di estorsione, l'assenza di esplicite minacce comporta che l'idoneità della condotta rispetto all'ingiusto risultato debba essere apprezzata in riferimento alle modalità con cui è stata posta in essere, avendo riguardo alla personalità sopraffattrice del soggetto agente, alle circostanze ambientali, all'ingiustizia del profitto, alle particolari condizioni soggettive della vittima<sup>(16)</sup>.

Come ricordato anche dall'estensore, la minaccia può assumere forme molteplici (e non necessariamente violente), in quanto può essere esplicita o larvata, determinata o indiretta, e può rappresentarsi anche come mera esortazione o consiglio, giacché ciò che rileva, al di là delle forme esteriori della condotta, è il *proposito* perseguito dal soggetto agente, volto a conseguire un ingiusto profitto, e la coartazione della libertà di autodeterminazione del soggetto passivo.

Quanto al primo aspetto, si noti che la giurisprudenza civile, in materia di mobbing, prescinde dalle «tradizionali disquisizioni circa l'elemento soggettivo (...) l'elemento finalistico che costituisce l'anello di congiunzione tra i singoli episodi non deve essere necessariamente ricondotto all'elemento soggettivo del dolo - inteso quale elemento costitutivo della

fattispecie (con relativo onere della prova a carico dell'attore ex art. 2043 c.c.), ma può essere sufficientemente riscontrato nell'obiettiva idoneità lesiva, rispetto ai beni protetti, del comportamento posto in essere in maniera consapevole e volontaria dal datore, purché emerga l'oggettiva concatenazione degli episodi mobbizzanti, anche se posti in essere congiuntamente da diversi soggetti appartenenti al medesimo complesso aziendale»<sup>(17)</sup>.

Il secondo profilo, ossia l'elemento dell'*ingiusto profitto*, si individua in qualsiasi vantaggio, non solo di tipo economico, che l'autore intenda conseguire e che non si collega ad un diritto, ovvero è perseguito con uno strumento antiggiuridico o con uno strumento legale, ma avente uno scopo tipico diverso<sup>(18)</sup>. In tema di estorsione, infatti, la minaccia, ancorché consistente nell'esercizio di una facoltà o di un diritto spettante al soggetto agente (e dunque all'apparenza legale), diviene *contra ius* quando, pur non essendo antiggiuridico il male prospettato, si faccia uso di mezzi giuridici legittimi per ottenere scopi non consentiti o risultati non dovuti, come quando la minaccia sia fatta con il proposito di coartare la volontà di altri per soddisfare scopi personali non conformi a giustizia<sup>(19)</sup>.

Rispetto al perfezionamento di un rapporto contrattuale, per esempio, ove la condotta abbia a oggetto un comportamento omissivo (di non attivarsi per concludere o per eseguire il contratto), può aversi il delitto, tenuto conto che la finalità illecita perseguita dall'agente pregiudica il diritto del soggetto passivo alla esecuzione del contratto già concluso, o la legittima aspettativa di questi al perfezionamento delle avanzate trattative in corso<sup>(20)</sup>.

Alla medesima pronuncia, a cui il giudice estensore ha evidentemente attinto copiosamente, si deve anche la massima per cui oggetto della tutela giuridica nel reato di estorsione è duplice, in quanto la norma incriminatrice persegue sia l'interesse alla inviolabilità del patrimonio, sia la libertà di autodeterminazione, posto che l'evento finale proviene dalla stessa vittima ed è il risultato di una situazione di costrizione determinata dalla

(14) Trib. Rimini, 4 ottobre 2006, n. 1801, in banca dati Jurisdata, Giuffrè, 2007.

(15) Cass. pen., sez. II, 10 giugno 2008, n. 24068, in *Ced Cass. pen.* 2008, 240625.

(16) Cass. pen., sez. II, 10 aprile 2008, n. 26819, D. e altro in *Ced Cass. pen.* 2008, 240950.

(17) Trib. Roma, sez. lavoro, 8 aprile 2006, \*\* vs Tim Italia Spa, inedita.

(18) Cass. pen., sez. II, 31 marzo 2008, n. 16658, C. e altro in *Ced Cass. pen.* 2008, 239780 (Nella fattispecie l'imputato intendeva impedire alla vittima di procedere giudizialmente nei suoi confronti con un'azione ritenuta ingiusta).

(19) Cass. pen., sez. II, 6 febbraio 2008, n. 12082, S. in *Ced Cass. pen.* 2008, 239740.

(20) Cass. pen., sez. II, 23 aprile 2008, n. 19711, S. in *Guida al Diritto* 2008, 25, 92. Sul punto, si veda anche Trib. Milano, 20 marzo 2001, in *Foro Ambrosiano* 2001, 473: «Nell'ambito di una trattativa commerciale tra imprenditori di alto livello, perché portatori di interessi economici particolarmente cospicui, condotta con l'assistenza di professionisti noti e qualificati, la trattativa medesima non può essere valutata alla stregua di un rapporto d'affari qualsiasi e, perché possa ritenersi realizzato nella condotta di una delle parti un effetto intimidatorio, costituente una limitazione alla libertà psichica della controparte e avente rilevanza penale, il criterio di valutazione dell'idoneità della minaccia deve essere necessariamente rigoroso e applicato anche con riferimento alla condotta successivamente tenuta dalla persona offesa».

violenza o dalla minaccia del soggetto agente. E non è ancora tutto: sempre nella notissima pronuncia del 2008 la Cassazione ha aggiunto che nell'estorsione il potere di autodeterminazione della vittima non è del tutto annullato, ma è limitato in maniera considerevole, per essere posto il soggetto passivo nell'alternativa di far conseguire all'agente il vantaggio ingiusto perseguito o di subire il pregiudizio conseguente all'azione di quest'ultimo<sup>(21)</sup>.

## Differenze da altri reati

Da quanto fin qui ricordato, discende altresì la necessità di distinguere casi di estorsione dalle ipotesi, per iniziare, di esercizio arbitrario delle proprie ragioni, previsto e punito dall'art. 393 c.p. Si è affermato sul punto che la minaccia di esercitare un diritto, anche quando in sé non ingiusta, può diventare tale se posta in essere con modalità che denota, al di là di ogni ragionevole intento di far valere un proprio preteso diritto, una volontà ricattatoria, così da integrare gli estremi del reato di estorsione, anziché quelli del reato di esercizio arbitrario delle proprie ragioni con minaccia alle persone<sup>(22)</sup>. Il reato di cui all'art. 629 c.p. si differenzia da quello di ragion fattasi non tanto per la materialità del fatto, che può essere identica, quanto per l'elemento intenzionale, atteso che nell'estorsione l'agente mira a conseguire un ingiusto profitto con la coscienza che quanto pretende non gli è dovuto, mentre nell'esercizio arbitrario, egli agisce al fine di esercitare un suo preteso diritto con la convinzione che quanto vuole gli compete.

Peraltro, quando la minaccia utilizzata si estrinseca in forme di tale forza intimidatoria da andare al di là di ogni ragionevole intento di far valere un proprio preteso diritto, allora la coartazione dell'altrui volontà assume «ex se» i caratteri dell'ingiustizia, con la conseguenza che, in situazioni del genere, anche la minaccia dell'esercizio di un diritto, in sé non ingiu-

sta, può diventare tale, se le modalità denotano soltanto una prava volontà ricattatoria, che fanno sfociare l'azione in mera condotta estorsiva<sup>(23)</sup>.

Si noti che, in questo tema, per la sussistenza del reato di ragion fattasi si richiede che la pretesa arbitrariamente esercitata sia munita di specifica azione, e dunque che sia suscettibile di formare oggetto di contestazione giudiziaria la formazione di un giudicato sfavorevole o di analoga preclusione sull'oggetto della pretesa impedisce la configurabilità del reato medesimo<sup>(24)</sup>. E si noti ancora come si sia sostenuto che non sia configurabile il reato di estorsione, e neppure quello di esercizio arbitrario delle proprie ragioni, nel comportamento del datore di lavoro il quale, a fronte dell'accertata, oggettiva esistenza di un fatto ascrivibile al dipendente che, di per sé, consentirebbe il licenziamento di quest'ultimo per giusta causa (nella specie, trattava di un furto in danno dello stesso datore di lavoro), induca il detto dipendente a rassegnare le dimissioni sotto minaccia, altrimenti, di presentare a suo carico denuncia penale<sup>(25)</sup>.

Quanto, infine, alla differenza dal reato di violenza privata, pur avendo in comune l'uso della violenza e della minaccia per costringere il soggetto passivo a un comportamento commissivo od omissivo, le due fattispecie si differenziano per l'elemento materiale, qualificato nell'estorsione dall'ingiustizia del profitto con altrui danno, e per l'elemento psicologico, caratterizzato nell'estorsione dalla consapevolezza di usare violenza e/o minaccia, dirette a costringere il soggetto passivo a fare od omettere qualcosa, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto<sup>(26)</sup>.

## I precedenti specifici

Si è detto in *incipit* che la pronuncia in esame non è isolata, ma è stata preceduta da sentenze che hanno deciso in maniera del tutto conforme.

Mentre, infatti, la semplice prospettazione della possibilità di una dichiarazione di fallimento non

(21) Nel merito, si veda Trib. Palmi, 15 maggio 2007, n. 1016 in *Guida al Diritto* 2007, 46, 92.

(22) Cass. pen., sez. II, 28 novembre 2007, n. 766, O. e altro in *Guida al Diritto* 2008, 10, 92.

(23) Cass. pen., sez. II, 27 giugno 2007, n. 35610, D.R. in *Guida al Diritto* 2007, 71.

(24) Cass. pen., sez. II, 14 aprile 1999, n. 10717, P. in *Giust. pen.* 2000, II, 597. In applicazione di detto principio la Corte ha ritenuto corretta la decisione di merito che aveva qualificato come tentativo di estorsione la minaccia finalizzata ad ottenere la restituzione di quanto versato in adempimento degli obblighi, documentati in un verbale avente efficacia di titolo esecutivo, assunti dall'agente in sede di conciliazione davanti al giudice del lavoro.

(25) Cass. pen., sez. VI, 12 aprile 1999, n. 1281, P. in *Riv. pen.* 2000, 465. Conforme Cass. pen., sez. II, 19 aprile 1996, n. 9121, P. in *Giust. pen.* 1997, II, 403, per cui va annullata con rinvio, per difetto di motivazione sull'elemento psicologico del reato, la sentenza con la quale il giudice di merito ha ravvisato il delitto di estorsione nella condotta del datore di lavoro il quale, accertato che la cassiera del bar dal medesimo gestito si era impossessata di una banconota da lire centomila prelevandola dalla cassa, aveva costretto la dipendente a presentare una lettera di dimissioni sotto la minaccia che, in caso contrario, egli avrebbe presentato denuncia penale a suo carico).

(26) Cass. pen., sez. I, 25 settembre 2007, n. 40494, A. in *Guida al Diritto* 2007, 47, 81.

si ritiene integri la minaccia di un danno ingiusto, come richiesto dall'art. 612 c.p., al quale fa riferimento l'art. 629 c.p. nel configurare la fattispecie dell'estorsione<sup>(27)</sup>, fin dai primi anni '80 i giudici di merito hanno iniziato a ravvisarla, per esempio, nella condotta di costrizione del datore di lavoro che, mediante minaccia, ottenga dai dipendenti la firma di ricevute di pagamento di retribuzioni di importo superiore a quello effettivo, ovvero a restituire in contanti somme apparentemente versate a mezzo di assegni bancari<sup>(28)</sup>. In quella stessa motivazione, però, si legge anche che non sia ravvisabile, neppure astrattamente, una minaccia in senso estorsivo nel comportamento omissivo del datore di lavoro di non far luogo alla stipula del contratto di lavoro ove la controparte non accetti le condizioni contrattuali proposte, nonostante queste appaiano indiscutibilmente *contra legem*. Tesi poi sconfessata, qualche anno più tardi, da chi ha giudicato che vi è estorsione nell'ipotesi in cui il datore di lavoro convochi i propri dipendenti e, prospettando loro una determinata situazione e la conseguente sua determinazione di procedere a licenziamenti in tronco, ricorso alla cassa integrazione, collocamento in ferie anticipate o quant'altro, li costringa a compiere un atto di disposizione pur di non pregiudicare la loro situazione lavorativa e retributiva<sup>(29)</sup>.

Un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione da parte di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi retributivi, o non parametrata alle effettive ore lavorative, non esclude, di per sé, la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia, in quanto anche uno strumento teoricamente legittimo può essere usato per scopi diversi da quelli per cui è apprestato e può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia, ingiusta, perché ingiusto è il fine a cui tende, e idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato ad assicurarsi comunque una possibilità di lavoro, altrimenti esclusa per le generali condizioni ambientali o per le specifiche caratteristiche di un particolare settore di impiego della manodopera.

In questo primo arresto, la Cassazione aveva attribuito al giudice di merito valutare se la condotta dell'imputato fosse stata posta in essere nella sola prospettiva di conseguire un ingiusto profitto, con altrui danno, attraverso un comportamento che, al di là dell'aspetto formale dell'accordo contrattuale, avesse posto concretamente la vittima in uno stato di soggezione, ravvisabile nell'alternativa di accedere all'ingiusta richiesta dell'agente o di subire un più grave pregiudizio, anche se non esplicitamente prospettato, quale l'assenza di altre possibilità occupazionali<sup>(30)</sup>.

Il delitto di estorsione, per quella decisione, andava senz'altro ravvisato nella condotta del datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato di lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, avesse costretto i lavoratori, con la minaccia larvata di licenziamento, ad accettare la corresponsione di trattamenti retributivi deteriori e non adeguati alle prestazioni effettuate, e più in generale condizioni di lavoro contrarie alle leggi ed ai contratti collettivi<sup>(32)</sup>.

Anche uno strumento teoricamente legittimo, infatti, può essere usato per scopi diversi da quelli per i quali è stato apprestato e può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia ingiusta<sup>(31)</sup>. A quella pronunzia hanno fatto seguito altre decisioni conformi fino al 2008, quando una seconda importante sentenza è tornata a ribadire il *decisum* appena riportato, ed ha aggiunto che l'eventuale accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente, nel senso dell'accettazione da parte di quest'ultimo di percepire una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore lavorative, non esclude, di per sé, la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia - in quanto anche uno strumento teoricamente legittimo può essere usato per scopi diversi da quelli per cui è apprestato e può integrare, al di là della mera apparenza, una minaccia ingiusta, perché è ingiusto il fine a cui tende, e idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato comunque ad assicurarsi una possibilità di lavoro, altrimenti esclusa per le generali condizioni ambientali o per le specifiche caratteristiche di un particolare settore di impiego della manodopera<sup>(33)</sup>.

(27) Trib. Milano, 20 marzo 2001, cit.

(28) Trib. S. Angelo dei Lombardi, 24 aprile 2002, C. in *Giur. merito* 2002, 1356.

(29) Uff. Indagini preliminari Arezzo, 20 ottobre 2005, in banca dati Jurisdata, Giuffrè, 2005. Nella specie, comunque, il tribunale aveva assolto dall'accusa di estorsione un datore di lavoro che aveva incontrato una persona, in cerca di occupazione, e si era dichiarato disposto ad assumerla purché sottoscrivesse una lettera di dimissioni priva di data.

(30) Cass. pen., sez. II, 11 febbraio 2002, n. 5426, Z. in *Mass. giur. lav.* 2002, 608. Conforme, in seguito, sez. II, 21 settembre 2007, n. 36642, L. e altro in *Riv. giur. lav.* 2008, 1, 102, con nota di Lombardi.

(31) Cass. pen., 21.9.2007, n. 36642, cit., anche in *Riv. critica dir. lav.* 2008, 1, 365, con nota di Garlati.

(32) *Ibidem*, anche in *Riv. it. dir. lav.* 2008, 2, 350, con nota di Casillo.

(33) Cass. pen., sez. II, 5 giugno 2008, n. 28682, B. in *Guida al Diritto* 2008, 33, 103.