

ATTUALITÀ

# Stalking occupazionale e iniziative a tutela del datore di lavoro

5 Giugno 2026

**Antonio Cazzella**, Partner, Trifirò & Partners Avvocati



**Antonio Cazzella**, Partner, Trifirò & Partners Avvocati

➤ **Antonio Cazzella**

Antonio Cazzella ha maturato la propria esperienza nell'ambito del Diritto del Lavoro e del Diritto Sindacale, prestando consulenza per primarie Aziende italiane ed estere. Avvocato dal 1993 e autore di articoli e note per le principali riviste specializzate e quotidiani sulle tematiche di Diritto del Lavoro. Collabora alle pubblicazioni scientifiche di Trifirò & Partners, T&P news e Highlights annuali, dedicati a specifici argomenti del Diritto del Lavoro, Societario, Bancario e Assicurativo. Presta regolare assistenza giudiziaria a favore di primarie Società e, Dirigenti apicali presso tutte le magistrature, comprese quelle superiori, in diversi campi tra cui impugnativa di licenziamenti individuali.

**1. Premessa**

Esaminando una fattispecie in cui una lavoratrice lamentava di aver subito un danno a seguito di "stalking occupazionale", la Corte di Cassazione ha riformato una decisione sfavorevole al datore di lavoro, escludendo la responsabilità risarcitoria di quest'ultimo nei confronti della lavoratrice ed illustrando, in particolare, quali condotte siano state ritenute rilevanti al fine di escludere la responsabilità datoriale.

Quanto all'ambito penale, si ricorda che lo **stalking** è una fattispecie disciplinata dall'**art. 612 bis c.p.** (configurabile anche sul luogo di lavoro: c.d. "workplace stalking", ovvero "stalking occupazionale"), che consiste in una serie di **atteggiamenti attuati da un individuo (stalker) che affliggono un'altra persona, ad esempio perseguitandola o comunque generandole stati di paura ed ansia tali da compromettere anche lo svolgimento della normale vita quotidiana**; in altri termini, una continua illegittima intrusione nella vita privata di un soggetto.

Il tema della conflittualità sul luogo di lavoro - che si tratti di mobbing, bossing o straining - è stato ed è tuttora ampiamente dibattuto anche in sede giurisdizionale, poiché si tratta di una situazione frequentemente denunciata nello svolgimento del rapporto di lavoro, anche se non sempre sussistente e fondata.

In un precedente contributo, è stato ricordato che, **nell'ambito del rapporto di lavoro, possono insorgere conflittualità suscettibili di determinare nei confronti del dipendente un danno.**

E, in tale occasione, è stato precisato che **la condotta della vittima può generare una responsabilità a suo carico**, posto che l'azione violenta (o la condotta di resistenza) della persona offesa integra il concorso del fatto colposo del danneggiato ai sensi e per gli effetti dell'art. 1227 c.c. (Cass. 5 febbraio 2025, n. 2847).

**2. Lo stalking occupazionale. Responsabilità del datore di lavoro**

Nel presente contributo l'attenzione è focalizzata sul fenomeno dello "stalking occupazionale", che si pone in una linea di confine tra mobbing e straining (assumendo connotazioni, come detto, rilevanti anche sotto il profilo strettamente penalistico).

Il Tribunale di Bari, ha definito lo stalking occupazionale come un *“fenomeno di stalking che inizia sul posto di lavoro per poi penetrare invasivamente nella vita privata della vittima”* (Tribunale Bari, 26 settembre 2019, n. 3677).

Più recentemente, la Corte di Cassazione Penale, ha precisato: *“anche nel caso di stalking “occupazionale” per la sussistenza del reato di cui all’articolo 612 bis del Cp è sufficiente il dolo generico, con la conseguenza che è richiesta la **mera volontà di attuare reiterate condotte di minaccia e molestia, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice, mentre non occorre che tali condotte siano dirette ad un fine specifico**”* (Cass. 18 gennaio 2022, n. 12287).

Ancora più recentemente, è stato chiarito che lo stalking occupazionale si distingue per la sua capacità di *“sconfinare nella vita privata”* del lavoratore, qualificabile come una *“forma aggravata di mobbing”* e ravvisabile quando la reiterazione di atteggiamenti ostili è tale da determinare un *vulnus* alla libera autodeterminazione della vittima, realizzando uno degli eventi previsti dall’art. 612 bis c.p. (Tribunale Roma, 5 marzo 2024, n. 2655).

Le vicende dello stalking occupazionale si possono quindi articolare su un doppio binario: quello penale (finalizzato a sanzionare l’autore delle condotte) e quello civile/lavoristico (sostanzialmente volto ad individuare responsabilità datoriali e/o di altri soggetti, nonché gli eventuali danni risarcibili).

La norma penale di riferimento è, come detto, l’art. 612 bis del Codice Penale (si ricorda, a tal riguardo, che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 172 del 18 giugno 2014, ha confermato la legittimità costituzionale della norma, chiarendo gli elementi costitutivi).

A prescindere dalla rilevanza penale dei fatti, si deve ora ricordare che il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile per i danni subiti dal dipendente in base all’art. 2087 c.c., responsabilità che ha natura contrattuale e sorge quando il danno sia eziologicamente riconducibile ad un comportamento datoriale colposo, anche omissivo, come, ad esempio, il fatto di non aver impedito che nell’ambiente di lavoro si creino o perdurino situazioni stressogene o, comunque lesive della sfera psico-fisica.

**Il datore di lavoro ha quindi un ruolo determinante – sia nella prevenzione dello stalking occupazionale**

**sia nella gestione delle segnalazioni** – al fine di eliminare o, quantomeno, ridurre il danno.

Ad esempio, il datore di lavoro può:

- elaborare e formalizzare, anche all’esito di una consultazione con i lavoratori ed i loro rappresentanti, politiche contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, come previsto dall’art. 9 della Convenzione OIL n. 190/2019;
- includere nella valutazione dei rischi la violenza, le molestie ed i rischi psico-sociali correlati nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, magari identificando i pericoli e/o valutando i rischi con la partecipazione dei lavoratori;
- erogare formazione specifica ai dipendenti sui rischi identificati, sulle misure di prevenzione nonché sui loro diritti e responsabilità (tenuto conto, come detto, che anche una vittima può contribuire a causare o, comunque, aggravare un danno).

In ogni caso, più in generale, è pacifico che il datore di lavoro possa sempre intervenire al fine di rimuovere una situazione di conflittualità e ripristinare la serenità necessaria per il corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

### **3. Una recente fattispecie esaminata dalla Corte di Cassazione: possibili iniziative del datore di lavoro funzionali ad evitare o ridurre il risarcimento del danno in favore del dipendente**

Dopo aver illustrato, in generale, il contenuto dello stalking occupazionale, può essere utile esaminare un caso concreto e la decisione in sede giudiziale per meglio comprendere le possibili dinamiche nel rapporto di lavoro e l’individuazione delle reciproche responsabilità delle parti.

**Una fattispecie recentemente decisa dalla Corte di Cassazione (30 aprile 2026, n. 11945), riguarda una lavoratrice che, avendo affermato di essere stata oggetto di un assiduo corteggiamento e di molestie sessuali da parte di un collega sindacalista, aveva chiesto di essere trasferita.**

Il datore aveva accolto la richiesta, ma ella aveva impugnato il trasferimento in quanto disposto in una sede distante circa 360 chilometri dalla sua residenza, chiedendo l’assegnazione in un Comune

più vicino (assegnazione già ottenuta prima dell'avvio del contenzioso, sebbene in via temporanea), deducendo che il suo malessere psico-fisico si era aggravato a seguito del trasferimento e chiedendo, quindi, il risarcimento del danno; il Tribunale ha accolto le domande e la sentenza è stata poi riformata in grado di appello, avendo la Corte di merito esaminato anche le valutazioni del GIP in sede penale (che aveva escluso lo stalking occupazionale anche in considerazione della genericità delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice).

Nel rigettare il gravame proposto dalla lavoratrice, la Corte di Cassazione ha espresso alcune interessanti considerazioni.

**La responsabilità del datore ai sensi dell'art. 2087 c.c. è stata esclusa perché, come rilevato dalla Corte di merito, il datore si era immediatamente attivato per far fronte alla situazione rappresentata,** disponendo il trasferimento della lavoratrice in altra provincia ove non potesse essere raggiunta dal molestatore, proponendo sedi di lavoro sempre lontane da quest'ultimo e, comunque, venendo incontro alle *"esigenze della lavoratrice disponendo che la sede lavorativa di fatto fosse sempre più vicina al suo luogo di residenza"*.

Inoltre, nel giudizio di legittimità, è stato evidenziato che la Corte di merito aveva correttamente considerato come, all'esito di indagini, il molestatore fosse stato sottoposto a procedimento disciplinare, concluso con la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (sebbene il giudizio instaurato dal lavoratore si fosse poi concluso con una decisione sfavorevole al datore, essendo stata ritenuta insussistente una condotta illegittima dell'incolpato).

Ed ancora, **la Corte di merito aveva ritenuto che il datore non fosse obbligato a disporre il trasferimento del molestatore a seguito della denuncia presentata dalla lavoratrice,** in quanto ella, alla presenza di un sindacalista, *"non aveva inteso approfondire il contenuto della denuncia, ma si era dichiarata disposta a lasciar cadere la cosa se fosse stata trasferita nella provincia X"*.

Peraltro, era anche emerso che **la sede assegnata alla lavoratrice per effetto del trasferimento era quella più vicina ove poter svolgere le mansioni assegnate secondo le prescrizioni del medico competente.**

#### 4. Considerazioni conclusive

In generale, esaminando i principi affermati dalla giurisprudenza, è agevole concludere che la responsabilità del datore di lavoro è esclusa non solo quando il lavoratore non riesca a dimostrare i fatti costitutivi della sua pretesa (condotta illecita, danno subito e nesso causale), ma anche quando le iniziative del datore di lavoro consistano in un esercizio legittimo dei suoi poteri (ad esempio, il potere disciplinare).

Per quanto riguarda, più specificamente, le fattispecie di stalking occupazionale (ovvero ipotesi analoghe), si può affermare che iniziative datoriali volte a gestire la conflittualità nel luogo di lavoro possono condurre anche all'esclusione della sua responsabilità, a volte anche tenendo conto (come nella fattispecie esaminata) del comportamento tenuto dalla vittima.

Più in generale, si può conclusivamente affermare che, a prescindere dalla qualificazione giuridica, una situazione di conflittualità richiede notevole attenzione, in quanto, se è vero che **"una situazione di forti divergenze sul luogo di lavoro non integra di per sé una situazione di nocività,** perché il rapporto interpersonale, specie se inserito in una relazione gerarchica continuativa e tanto più in una situazione di difficoltà amministrativa (come nella specie), è in sé possibile fonte di tensioni, il cui sfociare in una malattia del lavoratore non può dirsi, se non vi sia esorbitanza nei modi rispetto a quelli appropriati per il confronto umano nelle condizioni sopra dette, ragione di responsabilità ai sensi dell'art. 2087 c.c." (Cass. 6 ottobre 2022, n. 29059) - e che, quindi, la mera esistenza di "forti divergenze" non sia sufficiente a fondare una **responsabilità datoriale, che sorge solo quando i modi del confronto eccedono i limiti della normale dialettica lavorativa, diventando inappropriati e lesivi** (in altri termini, screzi, conflitti interpersonali, fenomeni di rivalità o antipatie reciproche, benché possano creare un clima non sereno, non sono di per sé fonti di responsabilità datoriale) - è altrettanto vero che, nelle misure finalizzate, anche in via preventiva, a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, certamente rientra anche la rimozione di una situazione di conflittualità (Cass. 12 febbraio 2024, n. 3791).

**DB** non solo  
diritto  
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

---

