



Mobbing, anche la Cassazione si esprime

Data 28 ottobre 2012
Categoria medicina_legale

In sostanziale accordo con una serie di precedenti pronunce, la Cassazione dettaglia ancora gli elementi necessari per poter considerare "mobbizzanti" alcune condotte. Non sempre i disturbi psichici del lavoratore possono esser fatti risalire ad una azione di mobbing, se ne mancano gli elementi costituenti fondamentali. (Sentenza n. 87/2012)

I giudici, nella sentenza in esame dettagliano, citando anche una serie di precedenti pronunce giurisprudenziali, esprimono gli elementi necessari perché si possa parlare di mobbing.

- Va valutato il persistere di una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio.
- Va esaminato se sia derivato un danno alla salute di chi è vittima di mobbing.
- Va accertato il nesso di causalità tra il comportamento persecutorio e il danno alla salute, inteso come lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Alla luce di questi principi deve farsi riferimento a una serie di condotte sistematiche e protratte nel tempo, con sistematici e reiterati comportamenti ostili nei confronti del lavoratore, tali da diventare delle vere e proprie forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica.

Questi comportamenti sono tali da condurre ad una mortificazione morale e ad un'emarginazione del lavoratore andando a ledere il suo equilibrio psicofisico.

Questi elementi devono essere provati, e solo in presenza di tali prove il danneggiato ha diritto a risarcimento.

Nel caso in sentenza la Corte ha escluso che fossero presenti gli elementi costitutivi del mobbing perché, come accertato dai giudici di merito, nella vicenda lavorativa arrivata in causa "il rapporto di lavoro si era svolto secondo modalità congrue rispetto alla natura delle prestazioni, alle obbligazioni reciproche ed agli interessi delle parti contrattuali".

Già i giudici di merito avevano sottolineato che "da un lato, che non poteva ravvisarsi, nel caso di specie, un nesso causale fra la patologia psichica da cui era risultato affetto il lavoratore ed il disagio derivante dall'ambiente lavorativo, e, dall'altro, che non era nemmeno possibile individuare i soggetti responsabili dell'allegato mobbing con riferimento a comportamenti specifici e rilevanti".

Daniele Zamperini