

Elementi utili per ravvisare il mobbing durante il rapporto di lavoro

Con sentenza n. 87 del 10 gennaio 2012, la Corte di Cassazione ha affermato che, ai fini della configurabilità della condotta lesiva e della successiva risarcibilità del danno, in caso di mobbing, sono rilevanti:

- la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio,
- l'evento lesivo della salute,
- il nesso tra la condotta del datore di lavoro ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica,
- la prova dell'intento persecutorio. La Suprema corte, inoltre, riprende la definizione del c.d. mobbing: si intende una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con effetto lesivo del suo equilibrio psico-fisico e della sua personalità.