



Giovedì 14/07/2022

La dequalificazione professionale non è elemento sufficiente ad integrare il mobbing lavorativo

A cura di: AteneoWeb S.r.l.

"Ai fini della configurabilità di una ipotesi di mobbing, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleggi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione" (Cass. n. 10992/2020);

"È configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del datore medesimo" (Cass. n. 12437/2018);

"Nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente persecutoria, il giudice del merito è tenuto a valutare se i comportamenti denunciati possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e se siano causalmente ascrivibili a responsabilità del datore che possa esserne chiamato a risponderne nei limiti dei danni a lui specificamente imputabili" (Cass. n. 4222/2016).

I principi di diritto sopra esposti sono stati richiamati dalla Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, nell'Ordinanza n. 21865 dell'11 luglio 2022.

<https://www.cortedicassazione.it>