

# Il perimetro

## 01 | DEFINIZIONE

Il mobbing può essere sinteticamente definito come una pluralità di condotte attive e/o omissive, illecite e non, ma comunque di maltrattamento (nel senso di trattare qualcuno in malo modo umiliandolo, facendolo soffrire o ledendone gli interessi), poste in essere nell'arco di un apprezzabile lasso di tempo (la necessità della cui durata sarà indirettamente proporzionale alla gravità e alla frequenza delle offese) da una o più persone nel contesto lavorativo (colleghi di lavoro, superiori gerarchici, datore di lavoro stesso), unificate da un medesimo disegno o scopo, consistente nell'ostacolare o addirittura nell'elidere le potenzialità di realizzazione della vittima nell'ambiente lavorativo

*Tribunale Roma, sezione lavoro, sentenza 12 febbraio 2014, n. 1680*

## 02 | DEMANSIONAMENTO

Affinché il demansionamento possa astrattamente assumere valore nella configurazione del mobbing, la giurisprudenza attribuisce significativo valore alla durata del demansionamento e richiede un ampio dislivello tra le mansioni precedentemente svolte e quelle successivamente assegnate

*Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza 14 luglio 2014 n. 1628*

## 03 | LIBERTÀ D'ESPRESSIONE

L'attacco ai contatti umani, attraverso limitazioni alla possibilità di esprimersi, continue interruzioni del discorso, critiche e rimproveri costanti, unitamente ad altri elementi, integrano la fattispecie del mobbing

*Corte d'appello di Torino, sezione lavoro, sentenza 3 gennaio 2011*

## 04 | POTERE DISCIPLINARE

È immune da censure la decisione del giudice del merito

che abbia ritenuto raggiunta la prova del mobbing in danno del dipendente sottoposto prima a una serie di procedimenti disciplinari concentrati in brevissimi periodi e relativi anche a fatti accaduti in vari periodi precedenti, avendolo ritenuto responsabile di un'azione giudiziaria promossa da un parente che aveva fatto assumere dall'azienda, e poi a una serie di contestazioni effettuate pochi giorni dopo la sua iscrizione al sindacato, quando nel corso del giudizio l'azienda non aveva dato prova delle condotte contestate pur non essendosi il lavoratore giustificato nei procedimenti disciplinari

*Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 4 giugno 2013 n. 14017*

## 05 | SERIALITÀ

È caratteristica propria del mobbing la sussistenza di un disegno persecutorio nei confronti del dipendente, realizzato mediante reiterati e molteplici comportamenti vessatori, o, comunque, lesivi dell'integrità fisica e della personalità del lavoratore, protratti per un periodo di tempo apprezzabile e finalizzati alla sua emarginazione, ovvero all'espulsione dal contesto lavorativo.

*Tribunale di Mantova, sezione lavoro, sentenza 13 maggio 2016, n. 65*

## 06 | VISITE MEDICHE

Una serie di comportamenti consistiti in provvedimenti di trasferimento, ripetute visite mediche fiscali, irrogazione di sanzioni disciplinari, privazione della abilitazione necessaria per operare al terminale ed altri episodi, può costituire mobbing ed esporre il datore di lavoro all'azione risarcitoria del lavoratore ove si tratti di fatti rientranti in un medesimo disegno persecutorio del datore

*Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 6 marzo 2006, n. 4774*