

### MOBBING, DA PROVARE CONDOTTE SISTEMATICHE

Il potere disciplinare del datore di lavoro, quando consiste nell'invio di contestazioni e nell'irrogazione di sanzioni di tipo conservativo, necessita, perché sia configurabile la fattispecie del cosiddetto mobbing, del carattere della sistematicità. Ove tale potere sia esercitato in episodi distaccati da un apprezzabile lasso di tempo e, quindi, con inusitata frequenza, va escluso l'intento persecutorio del datore.

*Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 28098 del 24 novembre 2017*

### SEMPRE RICHIESTO L'INTENTO PERSECUTORIO

Perché si abbia mobbing, le iniziative disciplinari devono essere strumentalmente preordinate a un disegno persecutorio, ovvero evidenziare chiaramente un abuso di potere del datore. Perché l'ipotesi considerata possa ricorrere, le condotte ostili, ancorché pretestuose, devono verificarsi almeno alcune volte al mese, il conflitto deve avere una durata di almeno sei mesi e bisogna dimostrare l'esistenza di una strategia di attacco mirato nei confronti del lavoratore.

*Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza del 5 luglio 2017*

### RISARCIMENTO, UNA SOLA CONTESTAZIONE NON BASTA

Per il risarcimento, il ricorrente deve dare conto di ogni singolo atto o provvedimento del datore che, esaminato congiuntamente agli altri, possa essere qualificato come mobbing. L'invio di un'unica contestazione disciplinare in un rapporto lavorativo durato più anni, anche se infondata, non integra una condotta vessatoria. Il richiamo del superiore gerarchico non può ritenersi rilevante e consta in un ordinario esercizio del potere di controllo e organizzativo.

*Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza del 26 giugno 2017*

### NON SONO AMMISSIBILI AZIONI UMILIANTI

Se il datore di lavoro si rende protagonista di condotte mortificanti e umilianti, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa del dipendente, questi atteggiamenti devono ritenersi estranei al fisiologico esercizio del potere disciplinare di richiamare e correggere il lavoratore e, come tali, potenzialmente idonei a integrare mobbing. Ciò vale a prescindere dalla circostanza per la quale il lavoratore non abbia eseguito la propria prestazione a regola d'arte o negligenza.

*Tribunale di Mantova, sezione lavoro, sentenza del 25 maggio 2017*

### STOP ALLA MINACCIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

A parziale dimostrazione della condotta vessatoria del datore di lavoro nei confronti del dipendente, vengono in rilievo anche le prospettazioni intimidatorie di sanzioni disciplinari. Queste possono rivelarsi idonee a palesare la sussistenza di un contesto lavorativo ostile e avversivo - volto a isolare il lavoratore - e connotano, insieme ad altri elementi, un esercizio esasperato ed eccessivo, tra gli altri, del potere di controllo.

*Corte d'appello di Catanzaro, sezione lavoro, sentenza del 5 maggio 2017*

### DEVE ESSERE PROVATO L'ELEMENTO SOGGETTIVO

L'esercizio, ancorché scorretto e abnorme, del potere disciplinare non integra di per sé mobbing. Deve essere in ogni caso dimostrato l'intento persecutorio del datore, cosicché, quand'anche le iniziative sanzionatorie illegittime siano state assunte nel breve lasso di tempo di due mesi, in assenza della prova dell'elemento soggettivo, questo non basta ad affermare la configurabilità in termini di mobbing della condotta datoriale.

*Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 3256 del 18 febbraio 2015*