

SIAD

Sindacato Autonomo Dipendenti

Segreteria Generale

Via Catania, 73 - 90141 Palermo
www.siadsicilia.it

Tel. 0916261091 - Fax 091346717
sindacato@siadsicilia.it

MOBBING E COMPORTAMENTI PERSECUTORI

Nel corso degli ultimi mesi, la scrivente ha ricevuto per conoscenza almeno 4 segnalazioni di presunte azioni persecutorie aventi carattere di mobbing.

In merito, si ricorda che la complessità applicativa della norma (che ha sinora scoraggiato in parte la possibilità di intraprendere azioni legali) ha ricevuto di recente un notevole aiuto a seguito dell'orientamento espresso, con sentenza 17 gennaio 2014, n. 898, dalla Cassazione Civile, Sezione Lavoro, di cui se ne riporta di seguito un ampio stralcio:

Va innanzi tutto ribadito ... che per "mobbing" si deve intendere una condotta del datore di lavoro che, in violazione degli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., consiste in reiterati e prolungati comportamenti ostili, di intenzionale discriminazione e di persecuzione psicologica, con mortificazione ed emarginazione del lavoratore. Ossia si intende - come già affermato da questa Corte (Cass. 17 febbraio 2009, n. 3785) - una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore 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 dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutori o, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'art. 2697 c.c. e che implicano la necessità di una valutazione rigorosa della sistematicità della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass. 26 marzo 2010, n. 7382).

Nel dichiarare con forza che gli abusi vanno sempre e comunque denunciati si comunica che il SIAD è disponibile nei confronti di tutti i dipendenti per l'eventuale assistenza.

Cordiali saluti.

(dr. Angelo Lo Curto)



La Segreteria Generale

(dr. Vincenzo Buštinto)

