

Con la sentenza n.10424/2014 la Cassazione ha ribadito quale sia la condotta del datore di lavoro che costituisca mobbing. Deve trattarsi di un condotta sistematica e protratta nel tempo, tenuta nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi idonei a configurare una vessazione psicologica e che si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni al dipendente medesimo, ponendolo in una condizione di emarginazione. Nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica, il giudice è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati, pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possono essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, quindi, ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che può essere chiamato a rispondere nei limiti dei danni a lui imputabili.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10424 del 14/05/2014

(fonte: CGIL Piemonte- Camera del Lavoro Provincia di Torino – Archivio Aperto)