



Necessaria una pluralità di comportamenti per configurare mobbing

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 28 dicembre 2023, n. 36208, ha stabilito che è configurabile il *mobbing* lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima, a prescindere dall'illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime, il tutto secondo un assetto giuridico pianamente inquadrabile nell'ambito civilistico, ove si consideri che la determinazione intenzionale di un danno alla persona del lavoratore da parte del datore di lavoro o di chi per lui è in *re ipsa* ragione di violazione dell'articolo 2087 cod. civ. e quindi di responsabilità contrattuale, anche con i maggiori effetti di cui all'articolo 1225 cod. civ. per il caso di dolo; è configurabile lo *straining*, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie.

Seminario di specializzazione

Deflagranti pronunce in materia retributiva. Analisi e prospettive

Scopri di più