

*“Mobbing”*: comportamento del datore di lavoro (o del superiore gerarchico, del collega di pari livello gerarchico o anche subordinato), che, con una condotta sistematica e protratta nel tempo e che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro.

Per brevità, giova ricorrere a due tra le più recenti pronunce che esemplarmente confermano e precisano i più importanti aspetti della fattispecie in esame, per le quali per mobbing deve intendersi quel comportamento del datore di lavoro (o del superiore gerarchico, del collega di pari livello gerarchico o anche subordinato), che, con una condotta sistematica e protratta nel tempo e che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro. Da ciò può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Cass.civ.sez.lav., sent. 17 febbraio 2009, n. 3785.

“Parametri di Ege”:

- 1) *ambiente lavorativo;*
- 2) *frequenza;*
- 3) *durata;*
- 4) *tipo di azioni;*
- 5) *dislivello tra gli antagonisti;*
- 6) *rilievo di successive fasi;*
- 7) *intento persecutorio*

Non resta pertanto che rifugiarsi nelle categorie elaborate dalla sociologia, uniche linee guida utili all’inquadramento del fenomeno: ambiente lavorativo; frequenza; durata; tipo di azioni; dislivello tra gli antagonisti; rilievo di successive fasi; intento persecutorio<sup>8</sup>, non a caso fatte proprie dalla giurisprudenza di legittimità e di merito.

Muovendo da tali classificazioni, calando le stesse nell’ambito della gestione del rapporto di lavoro e dei principi che la regolano, è possibile distinguere con la Corte di cassazione tra il conflitto fisiologico, o quello

---

<sup>8</sup> Si tratta dei c.d. “parametri di Ege”, sette elementi ritenuti qualificanti, elaborati ed ampliati sulla base degli studi di Leymann.

## 9. Casistica.

Si è più volte ricordata la natura proteiforme del mobbing, che ne caratterizza una fenomenologia magmatica, in costante evoluzione, difficile da inquadrare entro ambiti assiologici certi ed onnicomprensivi.

È accertato in realtà che le condotte che realizzano fattispecie di mobbing sono molteplici, potendo costituire al contempo manifestazioni di atti di esercizio di poteri datoriali, ora di per sé chiaramente illeciti, talvolta invece all'apparenza legittimi ma sostanzialmente lesivi perché esercitati con il distorto intento estraneo a quello tecnico-organizzativo, e perciò illeciti di per sé stessi.

Conseguentemente, è soltanto a titolo esemplificativo e senza presunzione di esaustività, che si possono indicare alcune tra le fattispecie più comuni di mobbing.

Il quadro è effettivamente vasto e diversificato, frutto delle diverse gradazioni e combinazioni che possono in concreto realizzarsi tra i diversi elementi che conducono ad individuarlo, con differente difficoltà di riscontro.

Se da un lato, infatti, l'individuazione del mobbing e delle sue conseguenze dannose può essere relativamente più semplice quanto più macroscopiche sono le violazioni dei diritti dei lavoratori, come nel caso di continue avances sessuali nei confronti della vittima, e/o continue minacce ed ingiurie anche davanti agli altri lavoratori, trasferimento illegittimo o boicottaggio totale sul lavoro<sup>30</sup>, oppure la reiterata e pervicace irrogazione di pretestuosi provvedimenti disciplinari culminante magari nell'ingiustificato licenziamento<sup>31</sup>, esistono altre ipotesi nelle quali, a causa della bassa intensità o modesta lesività delle condotte poste in essere<sup>32</sup>, la relativa esiguità del danno conseguente o ancora a causa delle difficoltà di dimostrarne l'intento persecutorio, il riconoscimento del mobbing è molto

---

<sup>30</sup> Cass.civ.sez.lav., sent. n. 22858/2008.

<sup>31</sup> Cass.civ.sez.lav., sent. 20 marzo 2009 n. 6907.

<sup>32</sup> Talvolta la Corte ha ritenuto ad esempio rilevanti i problemi caratteriali preesistenti nel soggetto, negando per tale ragione il riconoscimento del mobbing ed il risarcimento richiesto (Cass.civ.sez.lav., sent. 21 aprile 2009, n. 9477).