



Forum: Mobbing

Topic: Conflitti e soprusi, ecco le 7 prove del mobbing decise dalla Cassazione

Subject: Conflitti e soprusi, ecco le 7 prove del mobbing decise dalla Cassazione

Inviato da : ADMIN

Data invio: 3/9/2015 11:50:52

LA SENTENZA

Conflitti e soprusi, ecco le 7 prove
del mobbing decise dalla Cassazione

Per ottenere il risarcimento stabiliti i parametri: tutti i requisiti devono essere provati. Si tratta di
«azioni ostili», premeditate e persecutorie

di Giovanna Cavalli

Assodato che un capo insopportabile o malmostoso a giorni alterni e dei colleghi tenacemente molesti sei su sette (senza una corrispettiva voce a parte in busta paga) sono affezioni comuni alla gran parte dei lavoratori, non tutte le angherie patite in ufficio da parte di superiori o di pari grado possono qualificarsi come mobbing . E garantire il diritto al risarcimento. Per disincentivare azioni legali avventate di mobbizzati immaginari e offrire ai giudici di merito un prontuario garantito, in mancanza di una normativa specifica, la Corte di cassazione, con sentenza n.10037/2015 ha individuato delle linee guida per riconoscere il vero mobbing .

I sette parametri del mobbing

Sette parametri con cui la vittima deve provare di essere stata danneggiata sul lavoro: ambiente, durata, frequenza, tipo di azioni ostili, dislivello tra antagonisti, andamento per fasi successive, intento persecutorio. Perché si configuri il mobbing devono ricorrere tutti e sette, non uno di meno.

Le vessazioni devono dunque avvenire sul luogo di lavoro (1). I contrasti, le mortificazioni o quant'altro devono durare per un congruo periodo di tempo (2) ed essere non episodiche ma reiterate e molteplici (3). Deve trattarsi di più azioni ostili, almeno due di queste (4): attacchi alla possibilità di comunicare, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione, violenze o minacce.

Occorre il dislivello tra gli antagonisti, con inferiorità manifesta del ricorrente (5). La vicenda deve procedere per fasi successive come: conflitto mirato, inizio del mobbing , sintomi psicosomatici, errori e abusi, aggravamento della salute, esclusione dal mondo del lavoro (6). Oltre a tutto quanto

elencato, bisogna che vi sia lâ€™intento persecutorio (7), ovvero un disegno premeditato per tormentare il dipendente.

Il caso

Nel caso per cui si Ã¨ arrivati in Cassazione, che riguardava un impiegato pubblico, i sette elementi chiave câ€™erano tutti. Il ricorrente era stato demansionato, emarginato, spostato da un ufficio allâ€™altro senza motivo, umiliato nel ritrovarsi come capo quello che prima era il suo sottoposto, assegnato a un ufficio aperto al pubblico ma privato della possibilitÃ di lavorare. GiÃ nel merito, dopo perizie e testimonianze, era stata riconosciuta lâ€™esistenza del mobbing (verticale, ossia messo in pratica dal superiore, quello orizzontale Ã tra colleghi), confermato poi anche nel giudizio di legittimitÃ .

Sette requisiti non sono pochi, considerato che lâ€™onere della prova sta in capo al lavoratore. Anche il ragioniere Ugo Fantozzi, prototipo di tutti i mobbizzati dâ€™Italia, avrebbe faticato a farsi risarcire dal professor Guidobaldo Maria Riccardelli che lo costringe a vedere le 18 bobine della Corazzata PotÃ«kin in ginocchio sui ceci mentre in tv câ€™Ã la partita della Nazionale. Nella vita reale va appena meglio. Pochi mesi fa una dirigente del Comune de lâ€™Aquila ha vinto la causa contro lâ€™amministrazione. Fu sospesa per aver arrecato Â«disdoroÂ» allâ€™ente: non aveva portato le bottigliette dâ€™acqua ai consiglieri durante una seduta estiva.

http://www.corriere.it/cronache/15_gi...5-8612-1eda5b996824.shtml