

Oggi, in sempre più contenziosi, ci imbattiamo in domande di mobbing, anche al fine di aumentare la “tensione processuale”: attenzione è però possibile disinnescare la domanda se è pretestuosa!

Interessante è la sentenza della Suprema Corte del 12 aprile 2017 n. 9380 secondo la quale, nonostante la dequalificazione accertata che dà diritto al lavoratore a alle conseguenze risarcitorie del caso, è **escluso il danno da mobbing**, se non è dimostrato – neppure a livello di indizi – che gli atti accertati fossero **diretti a perseguire o emarginare il dipendente**.

Interessante è anche 28/08/2013 n. 19814, secondo la quale non è dovuto il risarcimento per *mobbing* al lavoratore che percepisce come ostile ogni avvenimento che crea tensione nei rapporti di lavoro **a causa del suo stesso atteggiamento, ovvero se la sua personalità condiziona la percezione delle vicende lavorative**.

Eloquente è un passaggio della pronuncia:

*“La sentenza impugnata non solo ha motivatamente escluso, con dettagliato esame dei singoli episodi, l’esistenza di atti a contenuto vessatorio, ma ha rilevato che i fatti denunciati, molti dei quali comunque irrilevanti o rimasti indimostrati, avevano assunto solo nella percezione soggettiva della ricorrente una valenza lesiva della sua personalità; le risultanze della prova testimoniale, unitamente a quelle medico-legali espresse nella c.t.u., avevano tratteggiato – come motivato in sentenza – un **atteggiamento tendente a personalizzare come ostile ogni avvenimento e tale da creare tensione nei rapporti di lavoro**. In tale contesto dovevano interpretarsi le iniziative assunte dalla direttrice, che in taluni casi costituivano veri e propri atti dovuti in presenza di comportamenti tenuti dalla ricorrente contrari alle regole organizzative dell’Istituto o che costituivano condotte non consone al ruolo ricoperto; in ogni caso, non erano emersi elementi idonei ad avvalorare la tesi di un intento vessatorio.”*