

L'ONERE DELLA PROVA PER IL DANNO DA MOBBING

di Maria BASILE

Sommario: 1. Introduzione. 2. L'azione di accertamento e risarcimento danni per mobbing. 3. Il danno da mobbing. 4. L'onere della prova. 5. La pronuncia del Giudice. 6. Brevi considerazioni.

1. Introduzione

Secondo un consolidato orientamento, condiviso in dottrina ed in giurisprudenza, nella disciplina del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a prestare contrattualmente non solo una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., ma deve altresì rispettare il generale obbligo del *neminem laedere* ed evitare comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la relativa condotta illecita violi i diritti del lavoratore, che sono oggetto di tutela costituzionale.

Tali comportamenti, posti in essere dal datore di lavoro, anche ove non siano tassativamente previsti da norme di legge, sono suscettibili di tutela risarcitoria da parte del Giudice di merito il quale è chiamato, caso per caso, discernere i meri pregiudizi (consistenti in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili), dai danni che vanno, invece, risarciti.¹

Tra le condotte potenzialmente dannose e normativamente non tipizzate rientra il mobbing, definito dalla costante giurisprudenza di legittimità e di merito, come "*condotta posta in essere nei confronti del lavoratore, da parte del datore di lavoro o da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio fisiopsichico e della personalità del medesimo*".²

La Corte di Cassazione ha, perciò, proceduto a definire esattamente cosa s'intenda effettivamente per "*mobbing*", quali siano i suoi elementi identificativi; quali siano i fatti che il mobbizzato da un lato e il mobber dall'altro debbano provare per far valere le loro ragioni in giudizio; ed infine quali siano

Cass. civ. Sez. lav., 17 febbraio 2009 n. 3785; Cass. civ. Sez. lav., 12 maggio 2009 n. 10864; Cass. civ. SS.UU., 22 febbraio 2010 n. 4063.

² A. BELSITO, *Lo strano fenomeno del mobbing*, Cacucci, Bari 2012.

¹ Cass. civ. Sez. lav., 6 marzo 2006 n. 4774;

i danni patrimoniali (danno emergente, lucro cessante) e non patrimoniali (danno morale, danno biologico e danno esistenziale) ritenuti, in questi ultimi anni, meritevoli di risarcimento.

2. L'azione di accertamento e risarcimento danni per mobbing

L'azione di accertamento e risarcimento danni per mobbing si promuove secondo le regole del rito del lavoro, mediante deposito del ricorso introduttivo, ex art. 414 c.p.c., che dovrà contenere, a pena di nullità, l'indicazione dell'Ufficio Giudiziario adito, le generalità delle parti, il domicilio eletto dal ricorrente e la determinazione dell'oggetto della domanda, l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la stessa con le relative conclusioni, nonché l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intenda avvalersi ed, in particolare, l'elenco dei documenti che si producono³.

Nel processo del lavoro, dunque, è necessario esporre, con la domanda introduttiva, in maniera dettagliata i fatti, a pena di nullità assoluta.

Una volta depositato il ricorso, il Giudice, secondo quanto disposto dall'art. 415 c.p.c., fissa l'udienza di discussione, ordinando la comparizione personale delle parti.

Ricorso e pedissequo decreto devono essere notificati al convenuto entro 10 gg. dalla data di pronuncia del decreto e, in ogni caso, perentoriamente almeno 30 gg. prima dalla data fissata per l'udienza.

A pena di decadenza⁴ dai mezzi di prova e dalle eccezioni, il convenuto deve costituirsi in giudizio depositando, 10 gg. prima dell'udienza, comparsa di costituzione e risposta (ex art. 416 c.p.c.), esponendo le proprie ragioni e contestando specificatamente i fatti così come *ex adverso* rappresentati.⁵

³ Trib. Trani, Sez. lav., 09/04/2001 n. 1367.

⁴ Cass. civ. Sez. lav., 12 agosto 2000 n. 10758.

⁵ Cass. civ. Sez. Lav., 18 luglio 2000 n. 9424

Pertanto, nel caso di tardivo deposito, il convenuto sarà comunque formalmente costituito in giudizio, ma non potrà chiedere l'ammissione dei mezzi di prova, salvo deferire giuramento decisorio. Soltanto con la comparsa di costituzione il convenuto può sollevare l'eccezione di compensazione per crediti da opporre al ricorrente, essendo onere della parte interessata provare quanto asserito.

Come già accennato, sia i mezzi di prova che tutte le eccezioni devono essere, a pena di decadenza, rispettivamente formulati e sollevate con la memoria di costituzione.

Il convenuto può, altresì, spiegare domanda riconvenzionale facendo espressa richiesta di fissazione di nuova udienza, ai sensi dell'art. 418 c.p.c., a pena di inammissibilità della sua domanda. Il Giudice fisserà una nuova udienza per consentire alla parte ricorrente di potersi rispettivamente difendere.

Avverso la domanda riconvenzionale, il ricorrente principale potrà, 10 gg. prima dell'udienza, depositare una ulteriore memoria con nuove richieste istruttorie, a suo avviso influenti e rilevanti, per replicare e confutare la nuova domanda formulata dalla controparte, eventualmente anche formulando altra domanda riconvenzionale con la quale si risponde a quella proposta da resistente (*reconventioreconventionis*).

3. Il danno da mobbing

Negli ultimi anni la giurisprudenza civile ha avuto un ruolo determinante sul versante dell'umanizzazione del posto di lavoro anche sotto il profilo della protezione risarcitoria del lavoratore vittima da mobbing.

Più precisamente è stata osservata una crescente presa di posizione da parte dei Giudici del lavoro nei riguardi del contenzioso inerente il mobbing, tanto da poter riscontrare un percorso evolutivo che, partendo dalle prime timide sentenze di riconoscimento della problematica di specie con una serie di limiti e di vincoli ed un ambito di applicabilità assai ristretto, attualmente concede al mobbing spazi di applicazione di tutela assai vasti ed eterogenei tra loro, con

un onere probatorio a carico del dipendente che, salvo le evoluzioni future, è assai ridotto rispetto al passato⁶.

Si rileva che, se originariamente il danno da mobbing era strettamente inteso come relativo alla lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, da cui scaturiva una malattia, venendo conseguentemente riconosciuto solo come danno non patrimoniale di natura extracontrattuale, successivamente i giudici di merito hanno esteso il concetto di danno risarcibile in tema di mobbing dapprima al "danno biologico" ed a "quello morale" e, più di recente, anche al "danno esistenziale"⁷.

Pertanto, ad oggi, la protezione offerta nei confronti del lavoratore è data entro gli schemi della responsabilità civile, dalla misura delle seguenti voci di danno di varia natura: danno patrimoniale, danno biologico, danno morale, danno esistenziale, danno per le vittime secondarie.

Il danno patrimoniale concerne le effettive perdite monetizzabili dei soggetti coinvolti nella vicenda di mobbing, intese sia nella componente di danno emergente, sia in quella di lucro cessante⁸.

In particolare nel danno emergente sono ricomprese sia le spese mediche e di cure dovute a causa alla malattia fisica e/o psichica nonché le altre spese in genere derivate dagli episodi di mobbing subiti. Invece, fra le voci di lucro cessante sono annoverate i mancati guadagni e le c.d. perdite di *chances*, ossia i riflessi negativi sulla riduzione della capacità di produrre reddito, voci che possono divenire particolarmente rilevanti soprattutto nell'azione di ri-

valsa del datore di lavoro, pubblico o privato, nei confronti degli autori materiali del mobbing⁹.

Al danno patrimoniale in senso stretto così indicato va aggiunto, se del caso, quello da demansionamento o da dequalificazione professionale per lesione della professionalità, da liquidarsi a prescindere dall'intervenuta insorgenza di malattia fisica o psichica: esso viene generalmente riconosciuto dalla giurisprudenza prevedendo un risarcimento pari ad una mensilità retributiva per ogni mese di accertato demansionamento o dequalificazione, oppure in misura percentuale del 40 - 50% della retribuzione mensile, sempre rapportata ad ogni mese di demansionamento o dequalificazione¹⁰.

Ingenera, invece, danno biologico qualsiasi lesione e violazione dell'integrità psico-fisica, che si ponga come ingiusta alla stregua dell'art. 2043 cod.civ.

Qualora, quindi, il mobbizzato sviluppi una vera e propria sindrome da mobbing, accertabile dal punto di vista medico legale, lo strumento risarcitorio, ancorato al danno biologico, è in grado di trasferire sul danneggiante i costi anche non strettamente patrimoniali che la sua azione ha recato alla vittima¹¹.

⁹ M. GENTILE, *op. cit.*, p. 50.

¹⁰ Cfr. AA.VV., *Risarcibilità del mobbing in Guida al lavoro*, p. 64. Nella valutazione del danno patrimoniale vanno poi considerati, nel caso di licenziamento dichiarato nullo o illegittimo, le ulteriori voci previste in materia dallo Statuto dei lavoratori, da liquidarsi secondo i relativi criteri risarcitori.

¹¹ Questo danno verrà liquidato facendo riferimento alle Tabelle del danno biologico Inail in vigore dal 25 luglio 2000 per i casi di infortuni sul lavoro o di malattia professionale, se quantificato in punti percentuali dal 6 in poi; laddove invece i punti di invalidità permanente riconosciuti siano inferiori o uguali al 50%, la liquidazione dovrà effettuarsi in via equitativa, secondo il prudente apprezzamento del giudice non essendo applicabile la citata Tabella stante la relativa franchigia vigente in favore dell'Inail, ovvero attraverso l'utilizzo

⁶ P.G. MONATERI, *Rapporto sul mobbing*, Presidenza del Consiglio, Roma, 2002, p.29.

⁷ L. ZOPPOLI, *Il danno biologico tra principi costituzionali, rigidità civilistiche e tutela previdenziale*, in D.R.I., Giuffrè, Milano, 2001, p. 390.

⁸ M. GENTILE, *Il mobbing. Problemi e casi pratici nel lavoro pubblico*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 49.

Per quanto concerne i c.d. danni morali, invece, gli stessi sono dovuti nel caso in cui la condotta responsabile integri anche gli estremi dell'art. 2059 cod.civ. e corrispondono al c.d. *pretium doloris*, ossia alle sofferenze interiori patite dal mobbizzato a causa del danno riportato¹².

Con riferimento specifico al mobbing, il danno esistenziale, quale voce recentemente riconosciuta dalla Suprema Corte di Cassazione, consiste nelle ferite inferte alla sfera di autostima ed eterostima in ambito lavorativo ed alla sua immagine professionale, che esce ridimensionata senza che la vittima di mobbing ne abbia colpa¹³.

Il relativo risarcimento assicura il ristoro di tutti i danni derivanti dal peggioramento oggettivo delle condizioni di vita del mobbizzato, perciò, anche qualora i disagi subiti dalla vittima non ammontino ad una vera e propria sindrome suscettibile di descrizione e accertamento nosografico, ma siano oggettivamente riscontrabili in processo, sarà possibile imporre all'autore del danno il suo risarcimento.

Questa voce di danno, non avendo matrice medico-legale viene liquidata equitativamente, oppure attraverso la c.d. *"equazione di Liberati"*¹⁴.

delle Tabelle del danno biologico compilate dai vari Fori giudiziari, fra cui spicca quella del Tribunale di Milano.

¹² In questo caso, i danni vengono liquidati dai Tribunali in funzione della gravità del reato subito dalla vittima. In questo caso il danno viene liquidato secondo il criterio della frazione da un mezzo ad un terzo o ad un quarto dell'importo riconosciuto a titolo di danno biologico oppure in misura di una frazione del danno biologico, pari ad un quinto per ogni mese di attività mobbizzante.

¹³ M. GENTILE, *op. cit.*, p. 52.

¹⁴ Tale equazione, che prende il nome dal suo autore che sintetizza, attraverso una formula matematica, i passaggi fondamentali che da un punto di vista logico ogni giudice dovrebbe ragionevolmente seguire facendo uso del proprio potere equitativo ed esprime il valore del danno esistenziale, quale risultante da una

4. L'onere della prova

Secondo quanto disposto dall'art. 2697 cod. civ.: *"chi vuol far valere in giudizio un diritto deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento"*.

In caso di controversie per mobbing, l'onere della prova è posto a carico della vittima, che è tenuta ad assolverlo dimostrando la sussistenza delle condotte lesive della propria incolumità e della propria integrità fisica e morale.

L'accertamento dei fatti che valgono a comprovare o, al contrario, ad escludere la ricorrenza dell'illecito e del danno patito, assume, dunque, fondamentale rilevanza, poiché è su tale aspetto che si incentra la decisione del Giudice.

La domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore per l'attività vessatoria subita è soggetta a specifica allegazione probatoria in ordine a specifici fatti asseriti come lesivi¹⁵.

Gli elementi di prova essenziali, per accertare giudizialmente la sussistenza della fattispecie indicata, dovranno necessariamente essere forniti dal ricorrente (mobbizzato), con la ovvia conseguenza che la mancata acquisizione degli stessi, riguardo alle cause che hanno determinato la lesione dedotta ed agli effetti asseritamente derivati, determinerà il rigetto della domanda. Pertanto, affinché la domanda giudiziale di risarcimento danni proposta dal dipendente, che lamenta di essere vittima di mobbing, possa trovare accoglimento, il ricorrente dovrà riuscire a fornire la prova del fatto lesivo (ossia della condotta che ha portato all'inosservanza del dovere di tutela dell'integrità psico-fisica), dell'esistenza di un danno in concreto riportato e del nesso di causalità tra l'inadempimento ed il danno.

percentuale di valore del bene vita rapportabile alla percentuale dell'alterazione esistenziale determinata dall'evento lesivo.

¹⁵ Cass. civ. Sez. lav., 27 dicembre 2011 n. 28967.

Il ricorrente (mobbizzato) dovrà fornire la prova, della serie dei comportamenti illeciti¹⁶che, secondo la sua percezione abbiano costituito mobbing, della reale dimensione dei fatti, di come ed in quale misura le molestie e le vessazioni siano state percepite, attraverso la testimonianza di persone disposte ad individuare i presunti mobbers; normalmente si tratta di persone presenti al momento in cui tali fatti si sono verificati, o di persone terze informate dei fatti, che nella maggior parte dei casi rivestono la qualifica di colleghi di lavoro.

La Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 87 del 10 gennaio 2012 ha stabilito che: *"in ipotesi di mobbing, laddove la responsabilità del datore di lavoro ha fonte sia contrattuale ex art. 2087 c.c., sia extracontrattuale ex art. 2043 c.c., il regime di ripartizione dell'onere della prova è quello più favorevole al dipendente e pertanto quello contrattuale; conseguentemente spetta al datore di lavoro dimostrare di aver posto tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente, mentre spetta al lavoratore dimostrare l'esistenza del nesso causale tra l'evento lesivo e il comportamento del datore di lavoro"*¹⁷

Dunque, la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto che nei casi in cui venga richiesta da parte del lavoratore la condanna del datore di lavoro al risarcimento dei danni riferiti alla lesione del diritto di eseguire la prestazione lavorativa secondo la qualifica professionale attribuitagli, questi deve fornire la prova dell'esistenza del danno stesso e, soprattutto, del nesso di causalità con l'inadempimento, prova indispensabile per procedere alla valutazione del danno¹⁸.

È sempre onere del ricorrente (lavoratore) provare sia l'elemento doloso della condot-

ta mobbizzante da addebitare al datore di lavoro, sia l'intenzionalità del disegno preordinato¹⁹.

Sarà, al contrario, onere del datore di lavoro resistere alle azioni giudiziarie, provando di avere adottato tutte quelle misure idonee a prevenire il fenomeno di cui lamenta essere vittima il lavoratore ed, in particolare, di aver agito con la diligenza possibile (ex art.1176 cod.civ.), ponendo in essere, secondo quanto dispone l'art. 2087 cod.civ. *"tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Dovrà, quindi, essere dimostrato anche il danno determinato dalle vessazioni, ossia il danno biologico; al riguardo la vigente normativa²⁰, richiederebbe l'accertamento medico-legale, che non costituisce, comunque, strumento esclusivo e necessario.

Va precisato che, *in primis*, è nei poteri del Giudice disattendere, motivatamente, le opinioni del consulente tecnico, essendo il perito dei periti (*iudexperitusperitorum*), di conseguenza potrà porre a fondamento della sua decisione tutti gli altri elementi utili acquisiti al processo (documenti, testimonianze), nonché avvalersi delle nozioni di comune esperienza e delle presunzioni. Per gli altri pregiudizi non patrimoniali potrà farsi ricorso alla prova testimoniale, documentale e presuntiva²¹

5. Pronuncia del Giudice

Il Giudice pronuncia sentenza leggendo in udienza il relativo dispositivo²².

La sentenza è provvisoriamente esecutiva, ex art. 431 c.p.c., sia se pronunciata

¹⁶ T.A.R. Cagliari Sardegna, Sez. I, 12.01 2009.

¹⁷ Cass. civ. Sez. lav., 10 gennaio 2012 n.87.

¹⁸ Cass. civ. Sez. lav., 28 maggio 2004 n. 10350.

¹⁹ Trib. Napoli Sez. lav. 15 febbraio 2011 n. 4708.

²⁰ Artt. 138 e 139 d.lgs n.209/2005.

²¹ Cass. civ.SS.UU., 11 novembre 2008, n. 26972.

²² Cass. civ. Sez. lav., 31 marzo 2001 n. 4012.

in favore del mobbizzato (lavoratore), che in favore del mobber (datore di lavoro). Con la semplice copia del dispositivo, previa apposizione in calce della formula esecutiva da parte del Cancelliere, si può procedere esecutivamente nei confronti del soccombente.

Il Giudice deve depositare la motivazione della sentenza entro 15 gg. dalla lettura del dispositivo in udienza.

Nei casi in cui venga accertato il diritto, ma non è possibile l'esatta determinazione della somma dovuta, il Giudice può anche liquidare in via equitativa una determinata somma (art.432 c.p.c.).

Con la condanna al pagamento di somme vi è l'automatica rivalutazione monetaria (art.429, comma 3, c.p.c.).

Secondo il disposto di cui all'art.132c.p.c., la sentenza deve contenere una "concisa" e non più analitica "esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione".

La responsabilità per mobbing del datore di lavoro, per il danno subito dal lavoratore (presunto mobbizzato) per inadempienze di parte datoriale consistenti in comportamenti commissivi od omissivi, sussisterà qualora venga accertato, nel corso del giudizio, la sussistenza del nesso causale o concausale tra il comportamento mobbizzante ed il pregiudizio che ne sia derivato. Sul lavoratore incombe l'onere di procedere ad un'allegazione puntuale delle reiterate vessazioni e dei danni patiti e ad una circostanziata della loro sussistenza e gravità.

La valutazione dei danni, ex art. 2056 cod. civ., deve essere effettuata secondo quanto stabilito dagli artt.1223, 1226 e 1227 cod. civ.

È ammessa la liquidazione in via equitativa del danno da mobbing considerata la oggettiva impossibilità di determinarlo nel suo preciso ammontare. La stessa consente di ottenere una valutazione che possa essere il più possibile bilanciata atteso che si andrebbe, per un verso, ad evitare di dare spazio a conseguenze pregiudizievoli e, per altro verso, ad evitare di sminuire la gravità del danno. Il giudicante dovrà dar conto, nella sua decisione, dell'iter logico argomentativo seguito che

l'ha condotto a ritenere proporzionata una simile somma a titolo di risarcimento precisando, altresì, i criteri posti a base della sua decisione²³.

6. Brevi considerazioni

Quanto innanzi esposto, consente di avere un quadro generale sul fenomeno del mobbing e la possibilità di ottenere un risarcimento danni dinanzi al Giudice del Lavoro trattandosi di vessazioni subite nell'ambiente di lavoro.

Tuttavia si fa rilevare che pur essendo elevato il numero di giudizi di lavoro che vengono promossi in primo grado per richiedere il risarcimento danni da mobbing soltanto in minima parte tali domande vengono accolte.

Ciò accade per la oggettiva difficoltà da parte del ricorrente di produrre chiari ed inconfutabili elementi di prova a sostegno di quanto lamentato.

Infatti, in queste controversie di lavoro, il ricorrente lavoratore non può semplicemente dedurre il danno subito ma deve dimostrare quanto accaduto e soprattutto, fornire elementi idonei ad accertare il nesso eziologico tra le vessazioni e la patologia manifestatasi.

L'onere della prova, infatti, ricade essenzialmente sul mobbizzato. "Il lavoratore che lamenta di essere stato vittima di comportamenti mobbizzanti, in sede giudiziaria deve fornire la prova del fatto lesivo - cioè il comportamento che ha violato il dovere di tutela dell'integrità psico fisica ex art. 2087 cod. civ. - nonché quella dell'esistenza dell'effettivo danno subito e del nesso eziologico tra le vessazioni e la conseguenziale patologia sopravvenuta".²⁴

Quanto innanzi viene costantemente confermato dalla giurisprudenza di legittimità ed il presente articolo è stato realizzato proprio prendendo in esame la recente sen-

²³ Cass. Civ, Sez. Lav., 18 agosto 2005, n. 16992

²⁴ Cfr. A. BELSITO, op. cit. p.206.

tenza della Corte di Cassazione, Sezione lavoro del 2 aprile 2013 n. 7895.

Con tale decisione la Corte ha ribadito un concetto da sempre formulato e cioè che non è sufficiente limitarsi a denunciare, ma è necessario allegare elementi probatori di tutta una serie di condotte vessatorie collegate **causalmente**.

Il mobbing, infatti, presuppone l'esistenza di reiterati atti vessatori che vanno provati e che devono essere teleologicamente collegati allo scopo dell'emarginazione della vittima.

Pertanto, la nuova decisione della Suprema Corte conferma ancora una volta l'assoluta necessità di produrre in sede giudiziaria non solo idonea documentazione a sostegno del danno da mobbing lamentato, ma l'allegazione di elementi validi per l'istruttoria con la richiesta di prove orali utili a dimostrare sia il danno subito sia i collegamenti diretti con la patologia sopraggiunta²⁵ e soprattutto a dimostrare che le vessazioni risultano oggetto di un preordinato disegno volto a penalizzare il lavoratore.

In conclusione, anche alla luce di quanto sopra sommariamente riportato, si ha ragione di ritenere che l'assenza di una normativa in tema di mobbing e di disposizioni procedurali specifiche rendano tutt'altro che semplice l'accertamento di tale fenomeno che seppur fin troppo diffuso negli ambienti di lavoro - e non solo - non trova adeguate tutele per le vittime che verosimilmente meriterebbero strumenti processuali ad hoc, individuati con chiare disposizioni, non foss'altro per la loro posizione di debolezza e quindi per non far gravare sulle stesse interamente l'onere della prova.

²⁵ Cass. civ, Sez. lav., 02 aprile 2013, n. 7895. In tale sentenza si legge che non è sufficiente denunciare lo svuotamento delle proprie mansioni ma è necessario, ai fini di provare la sussistenza del mobbing, "*l'allegazione di una preordinazione finalizzata all'emarginazione del dipendente*"; cfr. anche Cass. civ, Sez. lav., 29 gennaio 2013, n. 2038; Cass. civ, Sez. lav., 05 novembre 2012, n. 18927.

Abstract

Con il presente elaborato l'autore approfondisce il profilo giuridico del fenomeno del "mobbing", con particolare riguardo all'onere probatorio, ai riferimenti legislativi ed agli strumenti posti a garanzia del lavoratore, vittima della condotta mobbizzante. E' necessario, infatti, vista l'esponenziale diffusione di tale fenomeno persecutorio, esaminare il mobbing alla luce del diritto vigente, ovvero attraverso un'analisi pratica della più recente giurisprudenza, soprattutto quella della Suprema Corte di Cassazione che, in più occasioni, ha trovato il modo di circoscrivere in maniera esauriente questa tematica al fine di responsabilizzare maggiormente i lavoratori ed arginare quanto più possibile il crescente fenomeno sul posto di lavoro.

Abstract

The present study is designed to study in deep the legal phenomenon of "bullying", with particular attention to the burden of proof and to legislative references and tools used to guarantee the worker, who is a victim of mobbing behavior. It's necessary, given the exponential growth of this phenomenon harassing, to examine bullying in the light of the living law, or through practical analysis of the most recent case-law. The most important are that of the Supreme Court which, on several occasions, has found a way to circumscribe this issue thoroughly in order to reinforce the responsibility of the workers as much as possible and curb the dangerous rise of bullying in the workplace.