

CONSIGLIO di STATO, sez. IV - sentenza 19 marzo 2013 n. 1609

1. Il danno da *mobbing* è una fattispecie che va fatta risalire, quanto alla natura giuridica, alla responsabilità datoriale, di tipo contrattuale, prevista dall'art. 2087 del codice civile che pone a carico del datore di lavoro l'onere di adottare nell'esercizio di impresa tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro .

2. Il concetto di *mobbing* sia in punto di fatto che in punto di diritto è alquanto indeterminato, ancorché, quanto ad una ragionevole sua definizione, possa considerarsi tale quell'insieme di condotte vessatorie e persecutorie del datore di lavoro o comunque emergenti nell'ambito lavorativo concretizzanti la lesione della salute psico-fisica e dell'integrità del dipendente e che postulano, ove sussistenti, una adeguata tutela anche di tipo risarcitorio . Attesa la indeterminatezza della nozione, la giurisprudenza si è preoccupata di indicare una serie di elementi e/o indizi caratterizzanti il fenomeno del *mobbing* dai quali far emergere la concreta sussistenza di una condotta offensiva nei sensi sopra esposti, come tradottasi con atti e comportamenti negativamente incidenti sulla reputazione del lavoratore, su i suoi rapporti umani con l'ambiente di lavoro e sul contenuto stesso della prestazione lavorativa.

3. Per aversi *mobbing*, l'azione offensiva posta in essere a danno del lavoratore deve essere sistematica e frequente posta in essere con una serie prolungata di atti e avere le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione o rivelare intenti meramente emulativi . Di contro, non si ravvisano gli estremi del *mobbing* nell'accadimento di episodi che evidenziano screzi o conflitti interpersonali nell'ambiente di lavoro e che per loro stessa natura non sono caratterizzati da volontà persecutoria essendo in particolare collegati a fenomeni di rivalità, ambizione o antipatie reciproche che pure sono frequenti nel mondo del lavoro.

4. Non può configurarsi la sussistenza di una condotta di *mobbing* suscettibile di una pretesa risarcitoria nel caso in cui il dipendente pubblico sia stato solo destinatario di una serie di provvedimenti che hanno inciso negativamente sulle sue posizioni giuridiche soggettive e alcuni dei quali sono stati censurati come illegittimi in s.g. In particolare, i provvedimenti recanti sanzioni disciplinari e l'attribuzione di una valutazione in sede di rapporto informativo ingiustificatamente peggiorativa, non possono rilevare di per sè alcun indizio sintomatico del *mobbing*

e cioè l'esistenza di un atteggiamento sistematicamente persecutorio o vessatorio, a nulla rilevando che l'interessato abbia avuto un'aspecifica "percezione" che tali vicende manifestino l'intento dell'Amministrazione di emarginarlo ed essendo gli episodi sottesi ai provvedimenti adottati a suo carico unicamente riconducibili al clima di conflittualità esistente tra il personale.