Sentenza della Sezione Lavoro n.143 del 8 gennaio 2000:

Non è sufficiente una sanzione disciplinare né il trasferimento ad altro reparto: la lavoratrice che ha mosso accuse non provate di molestie sessuali e discriminazioni ad opera del suo capo può essere licenziata poiché questo tipo di diffamazione, se privo di elementi che la supportino, lede gravemente il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e dipendente. E come prova delle persecuzioni subite – se non si indicano gli specifici episodi – non vale esibire certificati medici che attestano una sindrome depressiva da "mobbing". La Corte ha respinto il ricorso di una impiegata della "Henkel s.p.a." contro il licenziamento per giusta causa inflittole dalla società che aveva ritenuto non concrete le accuse che la donna aveva rivolto al capo del personale dello stabilimento di Ferentino. Il Pretore in primo grado aveva dato ragione alla donna, reintegrandola per ben due volte nel posto di lavoro; il Tribunale di Frosinone, invece, in qualità di giudice dell'appello, aveva dato ragione alla società datrice di lavoro, sottolineando che le accuse al caporeparto, accusato di avere bloccato la carriera della donna in seguito ai "no" alle sue "richieste extraprofessionali", non essendo risultate veritiere meritavano la perdita del posto di lavoro. La Suprema Corte conferma la sentenza di appello, rilevando come la "sindrome da mobbing" non lede la capacità di intendere e di volere ma altera solo gli stati emotivi; ma il "mobbing" non è sufficiente da solo ad accusare il capo: occorrono prove concrete, fatti luoghi, testimoni che – pur tenendo conto delle inevitabili "sacche di omertà" degli ambienti di lavoro – dimostrino le colpe e supportino le accuse: in mancanza, viene inevitabilmente meno "l'elemento della fiducia".