



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

LUCIA TRIA	Presidente
IRENE TRICOMI	Consigliere Relatore
NICOLA DE MARINIS	Consigliere
FABRIZIO GANDINI	Consigliere
MARIA LAVINIA BUCONI	Consigliere

Oggetto:

ALTRE	IPO TESI
PUBBLICO	
IMPIEGO	

Ud.17/04/2025 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA INTERLOCUTORIA

sul ricorso iscritto al n. 28034/2021 R.G. proposto da:

[REDACTED] elettivamente domiciliato in ROMA [REDACTED]
[REDACTED] presso lo studio dell'avvocato [REDACTED] che lo
rappresenta e difende

-ricorrente-

contro

[REDACTED] elettivamente domiciliato in ROMA [REDACTED]
presso lo studio dell'avvocato [REDACTED] rappresentato e
difeso dall'avvocato [REDACTED]



-controricorrente-

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI [REDACTED]

-intimata-

avverso SENTENZA di CORTE D'APPELLO CATANZARO n. 271/2021 depositata il 27/04/2021, RG 976/2018.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 17/04/2025 dal Consigliere IRENE TRICOMI.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. La Corte d'Appello di Catanzaro, con la sentenza n. 271 del 2021, ha rigettato l'appello proposto da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] avverso la sentenza resa tra le parti dal Tribunale di Lametia Terme.
2. Per la cassazione della sentenza di appello ricorre la [REDACTED] prospettando tre motivi di ricorso, assistito da memoria.
3. Resiste la [REDACTED] con controricorso.
4. L'Azienda Sanitaria Provinciale di [REDACTED] è rimasta intimata.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Occorre premettere che come esposto nella sentenza di appello, il Tribunale di Lametia Terme ha condannato la ricorrente dirigente medico Direttore del centro di Salute Mentale di [REDACTED] al risarcimento dei danni conseguenti alle condotte persecutorie e vessatorie poste in essere da marzo 2009 ad ottobre 2011 che hanno comportato il completo esautoramento della controricorrente dalle funzioni assistenziali tipiche della sua figura professionale di medico psichiatra.



All'esito dell'istruttoria, il Tribunale ha escluso ogni responsabilità dell'Azienda Sanitaria Provinciale, riscontrando che essa ha vigilato sull'operato del direttore e ha adottato i provvedimenti necessari di sua competenza a tutela della ricorrente, mentre ha ritenuto persecutorie e vessatorie le condotte realizzate dalla ricorrente, come specificamente indicate

2. La Corte d'Appello ha rigettato l'impugnazione dell'odierna ricorrente affermando che:

per la configurabilità del mobbing lavorativo, l'elemento qualificante (che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria) va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica;

nella specie la sussistenza dell'intento vessatorio emergeva in tutta la sua portata considerato che i provvedimenti comportanti l'assegnazione della controricorrente a compiti diversi da quelli di assistenza dei pazienti, pur formalmente corretti, sono stati adottati dall'appellante non già per far fronte ad esigenze organizzative dell'unità operativa diretta, ma per stigmatizzare la ritenuta carente capacità professionale della ricorrente lavoratrice sotto il profilo dell'approccio ai pazienti e delle scelte terapeutiche da effettuare.

L'appellante, infatti, si era rifiutata di ripristinare le mansioni della [REDACTED] di cura e assistenza proprie del suo profilo professionale, nonostante le disposizioni in tal senso impartite dall'ASP - dopo avere verificato con apposita commissione la correttezza della scelta professionale della controricorrente in occasione del TSO del 30.3.2010 - e nonostante le fosse stato rivolto il rimprovero di essersi arrogata arbitrariamente il potere di valutare le attitudini professionali di un medico in servizio presso il Centro di Salute Mentale diretto.



Tale reiterato rifiuto assumeva il valore di una vera e propria forma di prevaricazione atteso che - come più sopra evidenziato - non appare sorretto da esigenze oggettive di tipo organizzativo ma basato unicamente sul convincimento di scarsa professionalità della controricorrente, convincimento del quale la ricorrente non è riuscita in giudizio a dimostrare la fondatezza: al riguardo manca invero ogni riscontro e, per converso, si colgono segni di secca smentita, oltre che negli esiti della Commissione di verifica in relazione all'episodio del 30.3.2010, anche negli atti provenienti degli organi superiori, quali la nota del Direttore del Dipartimento di Salute Mentale del 10.05.2011 e la nota del Commissario Straordinario dell'ASP del 17.05.2011.

3. Primo motivo. Violazione e falsa applicazione dell'art. 15 commi 4 e 6, 15-ter comma 4, D.lgs. n. 502 del 1992, dell'art. 19, commi 1 e 10 D.lgs. n. 165 del 2001 anche in relazione all'art. 2013 c.c.; dell'art. 30, comma 2, D.lgs. n. 165 del 2001; dell'art. 27 e 28 CCNL dirigenza sanitaria dell'8.6.2000 (ora artt. 18 e 19 CCNL 19.12.2019), dell'art. 55-bis, comma 3, D.lgs. n. 165 del 2001".

Il motivo premette che sarebbe passata in giudicato la sentenza di primo grado quanto rigetto della domanda di mobbing e demansionamento proposta nei confronti dell'ASP di [REDACTED] datrice di lavoro della ricorrente, in quanto non impugnata dalla [REDACTED] con appello incidentale.

Lo stesso si incentra sulla conformità a legge ed a contratto collettivo, ripercorrendone i contenuti e le ragioni, dei due i provvedimenti organizzativi adottati dalla ricorrente in data 11.10.2010 e 17.06.2011 nei confronti della controricorrente: provvedimenti organizzativi adottati non *iure proprio*, ma in veste di Responsabile dell'UOC di Salute Mentale e pur sempre imputabili



all'ASP di [REDACTED] sicché se è stata ritenuta esente da qualsiasi responsabilità l'ASP di [REDACTED] (con statuizione della sentenza di primo grado passata in giudicato) non si vede come possa essere stata ritenuta responsabile la ricorrente come persona fisica.

4. Secondo motivo. Violazione e falsa applicazione degli artt. 2103 e 2087 cc, in relazione alla fattispecie del mobbing, per avere i giudici di merito ritenuto che detta fattispecie possa ricorrere anche per fatto del dipendente cui sia rimasto del tutto estraneo il datore di lavoro (art. 360., n.3, cpc)

È contestata l'imputazione solo alla ricorrente e non al datore di lavoro della fattispecie mobbing e demansionamento.

5. Terzo motivo. Violazione falsa applicazione degli artt. 2043 e 2067 cc, in relazione agli artt., 2087, 2103 e 1218 cc, per avere la sentenza impugnata applicato ad un'ipotesi di responsabilità extracontrattuale i principi in materia di prova e di risarcimento del danno relativi ad ipotesi di responsabilità contrattuale del datore di lavoro e per avere utilizzato un criterio equitativo di liquidazione del danno non applicabile a soggetti diversi dal datore di lavoro e relativo al danno professionale da demansionamento (art. 360, n.3).

6. Ritene il Collegio che, venendo in rilievo questione di particolare rilevanza, la causa debba essere rimessa all'udienza pubblica per consentire la discussione delle parti e l'intervento del Procuratore Generale sul titolo di responsabilità del dirigente, se si inquadri nell'art. 2043, cod. civ., o nell'art. 2087, cod. civ.

P.Q.M.

La Corte rimette la causa all'udienza pubblica al fine di approfondire se con riguardo alle condotte persecutorie e/o vessatorie subite dal lavoratore nell'ambiente di lavoro la responsabilità del dirigente possa considerarsi autonoma ed esclusiva rispetto a quella dell'ente



datore di lavoro e se, in caso affermativo, essa si inquadri nell'art. 2043, cod. civ. o nell'art. 2087, cod. civ.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte di cassazione il 17 aprile 2025.

La Presidente

Lucia Tria

