



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Mobbing nel pubblico impiego: non applicabilità dell'art. 2087 c.c. e responsabilità extracontrattuale del lavoratore-mobbizzante

di *Teresa Zappia**

Il fatto

La [sentenza in commento](#) è stata pronunciata in seguito all'ordinanza interlocutoria n. 13649 del 21/05/2025, con la quale il collegio ha ritenuto necessario rimettere la causa all'udienza pubblica al fine di approfondire la questione afferente alla responsabilità di una direttrice per le condotte persecutorie e/o vessatorie dalla stessa tenute in danno ad un'altra dipendente nell'ambito del pubblico impiego. In particolare, il tema centrale è da individuare nella possibilità di qualificare suddetta responsabilità come autonoma ed esclusiva rispetto a quella dell'ente pubblico-datore di lavoro.

Nel caso oggetto della controversia, infatti, il giudice di primo grado, esclusa ogni responsabilità della P.A., ha condannato la direttrice al risarcimento dei danni conseguenti alle condotte mobbizzanti. Ad avviso del Tribunale, infatti, l'Ente pubblico aveva vigilato sull'operato della direttrice e aveva adottato i provvedimenti necessari e di sua competenza a tutela della dipendente vittima degli atti persecutori.

La Corte d'Appello ha confermato la sentenza di primo grado.

In prossimità dell'udienza pubblica, il Procuratore Generale presso la Corte di cassazione ha depositato requisitoria scritta, con la quale ha chiesto l'accoglimento del ricorso presentato dalla direttrice, deducendo, in particolare, che una volta esclusa la responsabilità del datore di lavoro (con statuizione oramai passata in giudicato) non poteva più attribuirsi la responsabilità *ex art. 2087 c.c.* alla funzionaria dirigente, avendo questa agito in rapporto di immedesimazione organica.

Il ricorso è stato fondato su tre motivi. In sintesi, la ricorrente ha lamentato la violazione e falsa applicazione degli artt. 2103 e 2087 c.c., 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, oltre che per avere applicato ad un'ipotesi di responsabilità extracontrattuale i principi in materia di prova e di risarcimento del danno relativi ad ipotesi di responsabilità contrattuale.

La soluzione della Corte di cassazione: sdoppiamento della responsabilità

La Corte di cassazione ha rigettato il ricorso. In particolare, è stata riportata la giurisprudenza di legittimità in materia di *mobbing*: tale fattispecie è integrata qualora siano accertati la pluralità dei comportamenti pregiudizievoli (elemento oggettivo) e l'intento persecutorio (elemento soggettivo), oltre che il nesso causale rispetto al pregiudizio sofferto (M. MARINELLI, *Gli elementi costitutivi del mobbing nella recente giurisprudenza di legittimità*, in *LPO*, 2024, 9-10; D. TAMBASCO, [Mobbing e straining irrilevanti giuridicamente, stress lavorativo rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c.: la Cassazione mette un punto](#), in *LPO News*, 13 dicembre 2024; M. AIELLO, *Straining e mobbing nel pubblico impiego: elementi costitutivi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità e amministrativa*, in *Labor*, 5 settembre 2024).

Con riferimento al pubblico impiego, è stato rammentato, altresì, che la responsabilità dell'Amministrazione è esclusa ove l'attività dei suoi organi o dipendenti non sia riferibile all'Ente

* Magistrato ordinario in tirocinio.

pubblico per avere questi soggetti agito per un fine strettamente personale ed egoistico, assolutamente estraneo alla stessa P.A. o, addirittura, contrario ai fini dalla stessa perseguiti, così recidendo ogni collegamento con le attribuzioni proprie delle loro funzioni. In tali ipotesi, dunque, cessa il rapporto organico fra l'attività del dipendente e la P.A. (P. FERRARI, [Demansionamento nel pubblico impiego, anche come espressione del mobbing: limiti di legittimità – evoluzione giurisprudenziale e tutele](#), in *LPO News*, 11 giugno 2025).

Nel caso di specie, essendo stata esclusa ogni responsabilità della P.A. e non potendo trovare applicazione l'art. 2087 c.c., la Corte di cassazione ha confermato le statuizioni dei giudici di merito, ritenendo applicabile l'art. 2043 c.c., con responsabilità a titolo esclusivo e personale della direttrice. A tale fine non è stato ritenuto ostativo che l'originaria domanda giudiziale (in termini di danno da *mobbing*) fosse stata fondata sull'art. 2087 c.c., trattandosi di un'operazione di esatta qualificazione giuridica dell'azione, non incidente sul *petitum* né sulla *causa petendi*. Pertanto, ad avviso dei giudici di legittimità, le condotte poste a sostegno dell'azione risarcitoria, astrattamente compatibili con la fattispecie di cui all'art. 2087 c.c., potevano essere ricondotte entro il paradigma dell'art. 2043 c.c., dal momento che il diverso inquadramento aveva a oggetto gli stessi fatti prospettati dalle parti, con esclusione di una concreta incidenza sui diritti di allegazione e di prova (A. ROSIELLO, D. TAMBASCO, *Lo sdoppiamento della responsabilità nelle condotte vessatorie sul lavoro: tra art. 2087 c.c., art. 2043 c.c. e obblighi multilivello di protezione*, in *Labor*, 8 aprile 2026).

Mobbing nel pubblico impiego e responsabilità della P.A. verso i terzi

La fattispecie esaminata si presenta di notevole interesse in quanto gli atti di prevaricazione e vessazione posti in essere dalla direttrice (superiore gerarchico), seppur sul piano formale adottati nell'esercizio di proprie funzioni (incidenti sulle mansioni svolte dalla lavoratrice mobbizzata), risultavano essere stati determinati da motivazioni assolutamente incompatibili con le finalità istituzionali dell'Ente pubblico di appartenenza. Di fatto, dunque, sebbene la posizione lavorativa gerarchicamente superiore abbia quantomeno agevolato il comportamento mobbizzante, il profilo soggettivo ha assunto un ruolo sostanzialmente assorbente, consentendo la recisione del rapporto di immedesimazione organica tra la dipendente e l'Amministrazione. Infatti, la Corte di cassazione, nell'individuare la disciplina da applicare al caso concreto, ha preso come riferimento la giurisprudenza formatasi in materia di responsabilità verso terzi della P.A. (art. 28 Cost.; artt. 22 e ss., D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3). Segnatamente, l'Amministrazione risponde civilmente dei danni cagionati dal proprio dipendente quando l'agire di quest'ultimo sia direttamente imputabile allo stesso Ente pubblico in ragione del c.d. rapporto organico (i.e. immedesimazione organica), in forza del quale l'attività compiuta dal dipendente è direttamente ricondotta all'Amministrazione. Tuttavia, la giurisprudenza ha individuato alcuni presupposti fattuali che consentono di escludere la responsabilità civile della P.A. in quanto determinanti la recisione del suddetto rapporto di immedesimazione. Tali presupposti si compendiano nell'accertamento, possibile solo caso per caso, della sussistenza di un fine egoistico e, dunque, strettamente personale alla base della condotta tenuta dal dipendente. In queste ipotesi, la condotta si ritiene del tutto estranea all'Amministrazione di appartenenza o perfino contraria ai fini che la stessa persegue, con conseguente venir meno del presupposto logico della c.d. "occasionalità necessaria", secondo cui la P.A. può essere chiamata a rispondere dei danni arrecati a terzi dal proprio dipendente solo qualora quest'ultimo li abbia arrecati nell'esercizio dei propri compiti istituzionali, ovvero essi risultino legati da "occasionalità necessaria" con i fini istituzionali dell'Amministrazione. Tale ultima fattispecie ricorre ogniqualvolta il fatto lesivo sia stato prodotto, o quanto meno agevolato, da un comportamento riconducibile allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche se il dipendente abbia oltrepassato i limiti delle proprie mansioni o abbia agito all'insaputa del datore di lavoro.

Presupposti per l'esclusione della "occasionalità necessaria"

Quanto sopra dovrebbe consentire di chiarire l'*iter* logico seguito dai giudici di legittimità nella sentenza in commento, in quanto le condotte contestate alla direttrice – qualificate come *mobbing* e,

dunque, come espressione di comportamenti dolosi ed egoistici, anche suscettibili di avere rilevanza penale – non potevano ritenersi ricomprese nel rapporto organico con la P.A.; in aggiunta a tale profilo è stato valorizzato l'accertamento del positivo comportamento dell'Ente pubblico, il quale aveva vigilato sull'operato della direttrice e aveva adottato i provvedimenti necessari e di sua competenza a tutela della lavoratrice mobbizzata, con conseguente esclusione di profili di colpevolezza idonei a fondare la responsabilità datoriale *ex art. 2087 c.c.*

La soluzione interpretativa adottata appare, quindi, in linea con quanto già affermato dalla stessa Corte di cassazione rispetto a fattispecie analoghe, benché esterne ai confini giuslavoristici. I giudici di legittimità, invero, hanno affermato che la P.A. risponde civilmente del danno cagionato a terzi dal fatto illecito del dipendente anche quando questi abbia approfittato delle proprie attribuzioni e agito per finalità esclusivamente personali o egoistiche, estranee a quelle dell'Amministrazione di appartenenza, purché la sua condotta sia legata da un nesso di occasionalità necessaria con le funzioni o i poteri che esercita o di cui è titolare; in altri termini, la condotta illecita dannosa – e, quale sua conseguenza, il danno ingiusto a terzi – non sarebbe stata possibile, in applicazione del principio di causalità adeguata e in base ad un giudizio controfattuale riferito al tempo della condotta, senza l'esercizio di quelle funzioni o di quei poteri che, per quanto devianti o abusivi o illeciti, non ne integri uno sviluppo oggettivamente anomalo (Cass., Sez. Un., n. 13246 del 16 maggio 2019, con nota critica di V. TENORE, "*Occasionalità necessaria*" con i fini istituzionali e responsabilità solidale indiretta della P.A. *ex art. 2049 c.c. per danni arrecati a terzi da propri dipendenti: un non condivisibile approdo estensivo delle Sezioni Unite*, in *www.giustamm.it*, 2019, 6; si veda anche: Cass., Sez. III, 21 febbraio 2024, n. 4614, con nota di R. MOREA, *Questioni chiuse e questioni aperte in tema di responsabilità dei funzionari e degli enti in un recente orientamento della Suprema Corte*, in *Danno e resp.*, 2025, 1, 68 e ss.; più recentemente: Cass., Sez. III, n. 20141 del 18 luglio 2025).

No responsabilità *ex art. 2049 c.c.* della P.A. in caso di *mobbing*

Tale orientamento si collega a quanto già espresso dai medesimi giudici di legittimità (Cass., Sez. VI Pen., n. 13799 del 31 marzo 2015) con la formulazione del seguente principio di diritto: «È configurabile la responsabilità civile della P.A. anche per le condotte dei dipendenti pubblici dirette a perseguire finalità esclusivamente personali mediante la realizzazione di un reato doloso, quando le stesse sono poste in essere sfruttando, come premessa necessaria, l'occasione offerta dall'adempimento di funzioni pubbliche, e costituiscono, inoltre, non imprevedibile sviluppo dello scorretto esercizio di tali funzioni, in applicazione di quanto previsto dall'art. 2049 cod. civ.» (in punto di responsabilità diretta e indiretta della P.A., si veda: R. ALESSI, *Responsabilità del funzionario e responsabilità dello Stato in base all'art. 28 della Costituzione*, in *Riv. trim. dir. pubb.*, 1951, 884 e ss.; F. MOLINARO, *Responsabilità diretta ed indiretta della P.A. e azione di regresso*, in *Labor*, 16 dicembre 2025). Pertanto, la P.A. dovrebbe rispondere *ex art. 2049 c.c.* qualora venga in rilievo una violazione commessa dal proprio dipendente in assenza di un rapporto di immedesimazione organica. Tuttavia, nell'ambito del diritto del lavoro, in caso di condotte mobbizzanti, la prima disciplina da considerare è quella dell'art. 2087 c.c. e non dell'art. 2043 c.c., sicché deve essere accertato se la P.A. si sia o meno attivata adottando tutte le misure necessarie a garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei propri lavoratori. Nel caso di specie, per le ragioni già esposte, è stato ritenuto non applicabile l'art. 2087 c.c. per difetto del rapporto organico tra la direttrice e l'Amministrazione, sicché, permanendo la rilevanza giuridica delle condotte mobbizzanti realizzate dalla prima, i giudici non hanno optato – come sopra riportato con riferimento a diverse fattispecie – per il modello della responsabilità indiretta della P.A. *ex art. 2049 c.c.*, bensì hanno valutato quegli stessi atti solo con riferimento alla posizione della direttrice, qualificandoli come violazione del generale principio del *neminem laedere* e, dunque, come elementi fattuali giustificanti l'applicazione dell'art. 2043 c.c.

In estrema sintesi, reciso il rapporto organico tra il dipendente e la P.A., la Corte di cassazione non ha ritenuto possibile affermare, quantomeno in ambito giuslavoristico, la responsabilità diretta

dell'Ente pubblico ai sensi dell'art. 2087 c.c., né indiretta ai sensi dell'art. 2049 c.c., permanendo, invece, la responsabilità, sempre diretta ma a titolo extracontrattuale, del solo agente-persona fisica.

Dall'art. 2087 c.c. all'art. 2043 c.c.: nessuna lesione del diritto di difesa

Un ulteriore profilo di interesse della sentenza in commento è sicuramente quello di natura strettamente processuale. Infatti, la Corte di cassazione ha affermato che, nonostante le diversità connotanti il regime giuridico applicabile alle responsabilità aventi fonte legale negli artt. 2043 e 2087 c.c., nel caso di specie veniva in rilievo esclusivamente la qualificazione giuridica della domanda e non anche un mutamento del quadro fattuale esposto dalle parti. La medesima condotta, dunque, pur astrattamente compatibile con la fattispecie di cui all'art. 2087 c.c., in concreto doveva essere ricondotta entro il paradigma dell'art. 2043 c.c., sempre nei limiti dei fatti prospettati dalle parti. Tale principio è sicuramente da coordinare anche con le peculiarità del rito del lavoro, il quale si caratterizza per la circolarità tra oneri di allegazione, oneri di contestazione ed oneri di prova, per cui il fatto deve essere correttamente allegato unitamente ai presupposti e agli elementi condizionanti il diritto azionato (cfr.: Cass., Sez. Un., n. 11353 del 17 giugno 2004). La questione, d'altronde, assume una rilevanza ancora più pregnante in sede di diritti eterodeterminati (quale è il diritto di credito per risarcimento del danno), per l'individuazione dei quali è indispensabile il riferimento ai fatti costitutivi, che divergono sensibilmente tra loro e che vanno specificati all'atto della proposizione della domanda, incidendo essi sulla individuazione della *causa petendi*. Nel caso in esame, i fatti materiali costitutivi della pretesa risarcitoria della lavoratrice mobbizzata erano stati ricondotti, nell'atto introduttivo del giudizio, all'art. 2087 c.c.; tuttavia, una volta accertata l'assenza di colpevolezza in capo al datore di lavoro pubblico, non poteva automaticamente essere dichiarata l'infondatezza del ricorso. Quei medesimi fatti sono stati, dunque, valutati per affermare la responsabilità, a diverso titolo, della dipendente che aveva materialmente posto in essere quelle condotte vessatorie e persecutorie, escludendosi che, per ciò solo, si fosse determinata una compromissione delle potenzialità difensive di una delle parti (cfr.: Cass., Sez. II, n. 23975 del 6 settembre 2024).