

Responsabilità del dirigente sanitario per condotte mobbizzanti: l'autonomia del risarcimento ex art. 2043 c.c. rispetto alla responsabilità datoriale

di Angela Pari

Data di pubblicazione: 23-4-2026

La recente pronuncia della Suprema Corte di Cassazione interviene con decisione sul complesso tema del mobbing nel pubblico impiego, delineando i confini tra la responsabilità contrattuale del datore di lavoro e quella extracontrattuale del singolo dirigente. Il caso trae origine dalla condanna di una dirigente medica, direttrice di un Centro di Salute Mentale, chiamata a risarcire i danni patiti da una collega psichiatra a causa di reiterate condotte vessatorie che ne avevano comportato il completo esautoramento professionale. La peculiarità della sentenza risiede nella conferma della responsabilità personale della dirigente nonostante l'accertata assenza di responsabilità in capo all'Azienda Sanitaria Provinciale (ASP) di appartenenza.

Guida alla lettura

Il fulcro della decisione n. 3103/2026 risiede nella **configurabilità della responsabilità personale del dirigente** ai sensi dell'**art. 2043 c.c.**, anche quando l'ente di appartenenza venga giudicato esente da colpa. La Corte chiarisce che, sebbene normalmente l'attività dei dipendenti pubblici sia riferibile all'ente in virtù del rapporto organico, tale collegamento si spezza quando il soggetto agisce per un **fine strettamente personale ed egoistico**, assolutamente estraneo o contrario alle finalità istituzionali dell'Amministrazione.

Nel caso in esame, l'istruttoria ha accertato che l'Azienda Sanitaria Provinciale (ASP) aveva correttamente vigilato e adottato provvedimenti a tutela della lavoratrice, escludendo così la propria responsabilità ex art. 2087 c.c. Di contro, la condotta della direttrice è stata definita come una **"vera e propria forma di prevaricazione"**. In particolare, la dirigente aveva "confinato" la collega a sole attività ambulatoriali, escludendola dalle attività territoriali dal marzo 2009, e aveva successivamente emesso ordini di servizio per compiti non assistenziali. Tali provvedimenti, pur formalmente corretti, sono stati giudicati come volti unicamente a **stigmatizzare la professionalità della vittima** piuttosto che a rispondere a reali esigenze organizzative.

Sotto il profilo dogmatico, la Cassazione offre un'importante distinzione tra **mobbing** e **straining**:

- il **mobbing** richiede l'elemento obiettivo di una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli e quello soggettivo dell'**intendimento persecutorio** che unifica atti anche astrattamente legittimi.

- lo **straining** si configura, invece, in presenza di comportamenti stressogeni scientemente attuati, anche se **limitati nel numero o privi della continuità tipica del mobbing**, oppure qualora **il datore consenta, anche solo colposamente, il mantenersi di un ambiente di lavoro ostile.**

Un aspetto di estremo interesse per l'operatore del diritto è la **qualificazione giuridica della domanda**. La Corte ha ribadito **che il giudice ha il potere-dovere di qualificare correttamente l'azione risarcitoria**. Pertanto, condotte originariamente prospettate come violazione dell'art. 2087 c.c. (responsabilità contrattuale del datore) possono essere ricondotte dal magistrato entro il paradigma dell'art. 2043 c.c. (responsabilità extracontrattuale del singolo autore), a patto che i fatti costitutivi allegati dalle parti restino i medesimi e non venga modificata la *causa petendi*.

La difesa della dirigente aveva, inoltre, tentato di far valere una **sentenza penale di assoluzione** per il reato di omissione di atti d'ufficio. La Suprema Corte ha, però, confermato l'orientamento secondo cui tale sentenza, se pronunciata con rito abbreviato e senza che la parte civile abbia accettato tale rito, non ha efficacia di giudicato nel giudizio civile. Il giudice civile conserva, quindi, piena autonomia nel valutare il materiale probatorio e nel riscontrare l'intento vessatorio, anche laddove il giudice penale non abbia ravvisato un reato.

Un ulteriore elemento sottolineato dalla sentenza riguarda il **rifiuto pervicace** della dirigente di reintegrare la collega nelle sue funzioni nonostante le esplicite disposizioni impartite dall'ASP e gli esiti favorevoli di una commissione di verifica. Tale inottemperanza agli ordini superiori è stata considerata la prova definitiva che l'azione della dirigente non era sorretta da esigenze oggettive ma da un convincimento puramente soggettivo di scarsa professionalità della collega, mai dimostrato in giudizio.

In conclusione, la sentenza n. 3103/2026 funge da **monito per la dirigenza pubblica: l'esenzione da responsabilità del datore di lavoro non costituisce uno scudo per il singolo preposto**. Chi esercita funzioni direttive risponde personalmente delle proprie condotte vessatorie ogniqualvolta l'intento persecutorio trascenda i fini dell'ufficio, trasformando l'esercizio del potere gerarchico in uno strumento di prevaricazione individuale.

<https://www.avvocatotambasco.it/wp-content/uploads/2026/04/Sentenza-Cassazione-n.-31032026.pdf>