

Sentenza della Cassazione

## IL DANNO DA MOBBING HA NATURA CONTRATTUALE

Una recentissima sentenza delle Sezioni Riunite della Corte di Cassazione, la n. 8438/2004, ha ribadito il principio che l'azione di risarcimento del danno da mobbing ha natura contrattuale perché discende dalla violazione, da parte del datore di lavoro, di obblighi che trovano la loro fonte direttamente dal Contratto di Lavoro.

Questo principio è stato pronunciato nella controversia relativa ad un rapporto di lavoro pubblico, dove la scelta tra la natura contrattuale o extracontrattuale del risarcimento del danno da mobbing ha estrema rilevanza ai fini della determinazione del giudice che ha giurisdizione per la cognizione della causa.

Infatti, qualora si tratti di azione contrattuale, la cognizione della domanda di risarcimento del danno rientrerebbe nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, purché comunque la controversia abbia per oggetto una questione relativa ad un periodo antecedente al 1998, cioè prima della data a partire dalla quale il decreto legislativo 80/98 ha devoluto al giudice ordinario, in funzione del giudice di lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Diversamente, qualora si tratti di azione extracontrattuale, la giurisdizione apparterrebbe al giudice ordinario.

**Dopo anni di contrasti giurisprudenziali, insomma, la Corte di Cassazione condivide ora l'orientamento di quella parte della giurisprudenza che sostiene che il danno da mobbing abbia natura contrattuale.**

Nelle motivazioni, la sentenza si riferisce al mobbing come "*pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro*" e conclude affermando che tali comportamenti altro non sono se non violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro, rappresentando dei tipici atti di esercizio del potere datoriale posti in essere in violazione del principio di protezione delle condizioni di lavoro, oltre che della tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 del Codice Civile.

(fonte: "La Meta Sociale")