

La Cassazione si sofferma su portata e limiti della responsabilità civile del datore di lavoro nei confronti di terzi

di C. A. Galli - 21 febbraio 2025

La pronuncia in commento (Cass. civ., Sez. III, 12 dicembre 2024, n. 32072, che si può leggere anche in *Diritto & Giustizia* 2024, 13 dicembre, con nota di Attilio Ievolella) riguarda un caso odioso, di violenza sessuale, accertata con giudicato penale, subita da una infermiera, dipendente di una fondazione privata proprietaria di una struttura di ricovero, vittima di un paziente della struttura.

Ad agire in sede civile per *risarcimento del danno* era il *marito della dipendente* e vittima della violenza; la domanda era di risarcimento dei danni alla persona derivanti dalla sofferenza patita dalla moglie a causa della violenza; il datore di lavoro era ritenuto responsabile di non avere adottato le *misure di sicurezza* idonee a tutelare la sicurezza della dipendente.

La sentenza della Corte di Cassazione ha ritenuto la domanda infondata, ribadendo che la responsabilità del datore di lavoro nei rapporti di lavoro privato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2087 c.c., da un lato *non è responsabilità oggettiva* e, dall'altro, non può essere ritenuta estesa a tutelare *soggetti terzi rispetto al rapporto di lavoro*.

Nel caso, il marito della dipendente agiva per veder risarciti danni propri. La Cassazione non si è soffermata a lungo, nella pronuncia in commento, ad approfondire il punto, ma vi è giurisprudenza specifica civilistica in tema di differenza tra danni autonomi ed indiretti e riflessi.

La Corte di Cassazione ha colto l'occasione per ribadire la differenza fondamentale di *oneri di prova*, per le ipotesi di *responsabilità extracontrattuale*, quale era la fattispecie concreta in decisione, e di responsabilità contrattuale, nei confronti dei dipendenti.

Nel caso concreto, è stato ritenuto non risultassero dimostrate, in sede di giudizio civile, la colpa, la prevedibilità dell'accaduto e l'evitabilità del fatto mediante la predisposizione di apposite misure da parte della fondazione, come sarebbe invece stato necessario secondo lo schema dell'azione per responsabilità extracontrattuale.

La Suprema Corte si è, altresì, soffermata a ripercorrere, seppur sinteticamente, i criteri di individuazione, la portata ed i limiti della responsabilità del datore di lavoro.

In tal senso, la pronuncia ricorda che il ricorrente invocava giurisprudenza formatasi sugli *obblighi di protezione* del datore di lavoro, sull'obbligo generico di *cautela*, di adottare ogni generica misura necessaria per prudenza per tutelare i dipendenti (come in tema di malattie sviluppate in seguito ad esposizione a polveri di amianto; tra molte, Cass. 10 ottobre 2024, n. 26390, in *Diritto & Giustizia* 2024, 11 ottobre, con nota di: Mario Scofferi). Si tratta, tuttavia, di principi non applicabili a fronte di una azione di terzo estraneo al rapporto di lavoro.

Vi è un filone giurisprudenziale, piuttosto nutrito e consolidato, correlato ai casi di *violenza da parte di terzi* in genere, concernente la responsabilità del datore di lavoro per danni occorsi ai dipendenti nelle situazioni di rapine in banca, nei confronti di dipendenti di uffici postali o di caselli autostradali, di aggressioni da parte di familiari di pazienti al personale

sanitario o di genitori degli alunni al personale scolastico, o ancora per aggressioni avvenute nel tragitto percorso dal dipendente recandosi al lavoro.

Vi è anche casistica giurisprudenziale avente ad oggetto il caso specifico di responsabilità, ex art. 2087 c.c., del datore di lavoro che eserciti attività di trattamento e cura di pazienti incapaci, di cui è, pertanto, tenuto a sorveglianza ex art. 2047 c.c.; in tal caso, il datore di lavoro è responsabile nei confronti del personale sanitario, per comportamento dei pazienti, se non dimostri di aver adottato tutte le *misure di prevenzione* idonee, per l'esperienza e la tecnica in relazione alla particolare attività, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale di ciascun dipendente.

In questi casi, il datore di lavoro può essere tenuto a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c. nei confronti dei dipendenti; non, invece, nei confronti di soggetti estranei al rapporto di lavoro.

Nell'ambito non solo del diritto del lavoro, ma del diritto civile in genere, soltanto il rapporto contrattuale tra medico e partoriente, per la peculiarità dell'oggetto delle prestazioni sanitarie in tema di procreazione, è stato ritenuto incidente direttamente sulla posizione giuridica del nascituro e del padre, configurando in loro favore un *contratto con effetti protettivi nei confronti del terzo*. Cosicché, in caso di inadempimento, anche il padre del concepito è legittimato ad agire a titolo contrattuale *iure proprio* per il risarcimento del danno (per tutte, Cass. civ., Sez. III, 20 giugno 2024, n. 17113). La decisione in commento cita altri arresti di tale ulteriore filone giurisprudenziale, tuttavia, nuovamente, non applicabile alla fattispecie.

Il datore di lavoro, in definitiva, non si può ritenere titolare di obbligazioni contrattuali di protezione nei confronti dei terzi. Il danno fatto valere *iure proprio* dai *congiunti* di un lavoratore, anche qualora il danno a quest'ultimo fosse derivato da inadempimento del contratto di lavoro, non trova fonte nel contratto, ma ha titolo in una *responsabilità extra contrattuale*, con ogni conseguenza in tema di *oneri probatori*.

La responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. ha portata assai ampia; il datore di lavoro, infatti, è tenuto ad adottare, oltre alle misure anche preventive di tutela dei dipendenti tassativamente imposte dalla legge, quelle generiche dettate dalla comune prudenza, nonché tutte le misure ulteriori che in concreto si rendano necessarie (tra molte, Cass. 7 luglio 2020, n. 14082).

Il dipendente che lamenti di aver subito, a causa della propria attività lavorativa svolta, un danno, in particolare alla salute, ha l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, il nesso di causalità; mentre grava sul datore di lavoro, una volta che il lavoratore abbia provato le circostanze, l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno (Cass. 7 luglio 2020, n. 14082, cit.).

Il datore di lavoro è, inoltre, responsabile per il fatto commesso da proprio dipendente in danno ad altro dipendente (come nelle ipotesi di mobbing) o in danno di terzi.

I limiti a tale ampia portata della responsabilità nei confronti dei propri dipendenti rimangono, appunto, da un lato, il divieto, nel nostro ordinamento, di responsabilità oggettiva (Cass.

n. 26390/2024, cit.), dall'altro, l'inapplicabilità dell'art. 2087 c.c. per responsabilità nei confronti di terzi rispetto al rapporto lavorativo.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass. civ., sez. III^a, ordinanza 12 dicembre 2024, n. 32072](#)