

Mobbing sul lavoro: la responsabilità del superiore gerarchico è solo extracontrattuale?

di D. Tambasco - 22 dicembre 2024

Il caso

La pronuncia in commento della Corte di Cassazione (ordinanza n. 29310 del 13 novembre 2024) affronta un caso di *mobbing* sul lavoro che vede protagonisti del contenzioso, in modo alquanto singolare, soltanto la vittima e l'autore materiale delle condotte persecutorie, individuato nel superiore gerarchico; non viene invece convenuta la P.A. datrice di lavoro, citata invece in separata sede.

La Corte di cassazione, nel sottolineare come i giudici di merito avessero stigmatizzato il frazionamento delle pretese del dipendente in una pluralità di autonomi e distinti processi contro diversi soggetti, prende posizione sul titolo dell'azione svolta dal ricorrente. Più precisamente, il lavoratore affermava che la responsabilità contrattuale per *mobbing* ai sensi dell'art. 2087 c.c. si sarebbe dovuta estendere anche al superiore gerarchico, qualificabile come datore di lavoro in ragione di un asserito "rapporto di immedesimazione organica" con la P.A.: le condotte mobbizzanti, secondo questa prospettazione, sarebbero state realizzate in virtù dei poteri propri del datore di lavoro conferiti al responsabile gerarchico dalla legge e dal contratto di lavoro.

I giudici di legittimità rigettano decisamente questa tesi, dichiarandola in parte inammissibile e in parte infondata.

Il principio di diritto

La motivazione degli Ermellini parte da un assioma: l'art. 2087 c.c. si riferirebbe esclusivamente al datore di lavoro, ossia al soggetto con il quale intercorre il rapporto di lavoro del dipendente. Ne deriva che il lavoratore avrebbe dovuto agire in via contrattuale soltanto nei confronti dell'ente datore di lavoro (nel caso di specie, il Ministero della Giustizia), unico titolare del rapporto lavorativo.

Al contrario, l'autore materiale delle condotte allegare come mobbizzanti sarebbe potuto, tutt'al più, essere convenuto in giudizio solo in via aquiliana ai sensi dell'art. 2043 c.c., in quanto diretto responsabile dei comportamenti dolosi denunciati dal proprio collega.

Ecco, dunque, che la Corte di cassazione configura quello che in altra sede è stato definito come il "concorso tra condotta dell'autore materiale e responsabilità datoriale" (cfr. H. EGE, D. TAMBASCO, *Il Lavoro molesto*, Milano, Giuffrè Lefebvre, 2021, p. 37), ovvero sia la coesistenza della responsabilità del collega di lavoro per il **comportamento doloso**, rilevante **in via aquiliana ex art. 2043 c.c.**, e del datore di lavoro per il **colposo inadempimento degli obblighi contrattuali di cui all'art. 2087 c.c.**, essendo quest'ultimo venuto meno alle cautele necessarie a prevenire la nocività del luogo di lavoro in danno alla persona del proprio dipendente.

Vengono, a tal proposito, citati due precedenti di legittimità (Cass. 20 gennaio 2020, n. 1109; Cass. 15 maggio 2015, n. 10037) che, peraltro, non sono del tutto conferenti: le motivazioni di entrambi i provvedimenti, infatti, richiamano la concorrente responsabilità aquiliana del

datore di lavoro ai sensi dell'art. 2049 c.c., relativa ai danni arrecati dal fatto illecito dei domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

Il principio di diritto enunciato dall'ordinanza in esame è netto: *“In tema di mobbing, la responsabilità esclusiva di altro dipendente, il quale si trovi eventualmente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, è configurabile solo ai sensi dell'art. 2043 c.c. e non a titolo contrattuale, essendo egli soggetto terzo con riguardo al rapporto di lavoro. Ne consegue che la dimostrazione di tale responsabilità dovrà essere fornita applicando le regole previste per gli illeciti aquiliani, in particolare quelle sulla ripartizione dell'onere della prova, e che la relativa azione si prescriverà nel termine di cinque anni”*.

Il concorso tra la condotta dell'autore materiale e responsabilità datoriale

Come si traduce in termini giuridici il fatto che, nella realtà lavorativa, di norma i fenomeni di conflittualità hanno da un lato uno (o più) autori materiali individuabili nel superiore gerarchico o nei colleghi e, dall'altro, un soggetto (il datore di lavoro) colpevolmente inerte rispetto a questo stato di cose?

È il diritto vivente a fornirci una risposta ben definita: come abbiamo visto nella massima in commento, se ai **soggetti attivi delle condotte persecutorie o moleste** si applicherà il titolo di **responsabilità aquiliana ex art. 2043 c.c.**, al **datore di lavoro** che, in modo negligente e colpevole, abbia omissso le cautele necessarie a prevenire e contrastare possibili pregiudizi alla salute e alla personalità morale dei dipendenti, sarà ascrivibile il **titolo di responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c.** (cfr. Cass., 13 novembre 2024, n. 29310, cit.; Cass. 4 dicembre 2020, n. 27913; Cass. 22 marzo 2018, n. 7097).

In particolare, in giurisprudenza è stata ravvisata la concorrente responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. per **le seguenti condotte di natura omissiva**:

– Nel caso in cui **“sebbene il datore di lavoro non si sia reso protagonista diretto delle condotte vessatorie subite dalla R., tuttavia lo stesso non può andare esente da responsabilità rispetto ai propri obblighi di tutela previsti dall'art. 2087 c.c.”** (cfr. Cass. 4 dicembre 2020, n. 27913, cit.);

– Nel caso del datore di lavoro **“rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c. nei confronti del lavoratore oggetto della lesione”** (cfr. Cass., 22 marzo 2018, n. 7097);

– Nel fatto che **“ha illegittimamente consentito, in violazione dell'art. 2087 c.c., che venissero attuate condotte persecutorie anche grossolane e volgari nei confronti della ricorrente, con la finalità di isolarla e di renderle impossibile l'esercizio delle proprie mansioni in condizioni di decente serenità”** (cfr. Trib. Aosta, sez. lav., 30 settembre 2014).

In questi casi, dunque, molto chiara è la distinzione tra **condotta commissiva dolosa dei soggetti agenti**, responsabili in via aquiliana ex art. 2043 c.c., e **condotta omissiva colposa del datore di lavoro**, inadempiente all'obbligazione *ex contractu* dell'art. 2087 c.c.

Tuttavia, e la giurisprudenza lo ha sottolineato in diverse pronunce, nella medesima situazione di fatto coesiste, con riferimento alla sola posizione del datore di lavoro, anche la responsabilità aquiliana per fatto altrui, prevista dall'art. 2049 c.c. per la fattispecie del fatto il-

lecito dei commessi e preposti (Cass. 20 gennaio 2020, n. 1109, cit.; Cass. 15 maggio 2015, n. 10037, cit.).

Si tratta di una specifica ipotesi di **responsabilità oggettiva**, purché sussistano i tre elementi del rapporto di preposizione, del fatto illecito e del nesso di occasionalità necessaria con il rapporto lavorativo (cfr. Cass., 15 maggio 2015, n. 10037, cit.; Cass., 4 gennaio 2017, n. 74; sull'intima **connessione sostanziale e processuale** tra responsabilità ex art. 2043 c.c. del soggetto agente e responsabilità per fatto altrui ex art. 2049 del datore di lavoro, tale da configurare **“una situazione di inscindibilità di cause e, quindi, di litisconsorzio processuale necessario”**, cfr. Cass. civ. sez. III, 2 marzo 2023, n. 6279; Cass. civ., sez. III, 4 settembre 2023, n. 25772, cit.; conf., *ex multis*, Cass. civ., sez. III, 14 luglio 2009, n. 16391; Cass. civ., sez. III, 21 agosto 2018, n. 20860; Cass. civ., sez. III, 27 maggio 2019, n. 14379).

La responsabilità ex art. 2087 c.c. anche del soggetto agente.

Spostiamo nuovamente il *focus* sull'autore materiale delle condotte: la sua responsabilità si esaurisce, quindi, soltanto entro il perimetro dell'art. 2043 c.c., come affermato dall'ordinanza in commento?

La risposta potrebbe non essere così scontata, soprattutto se si analizza attentamente la trama normativa delineata nel Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008).

Come già evidenziato in altra sede (sia permesso rimandare a D. TAMBASCO, A. ROSIELLO, *Il risarcimento del danno da stress lavorativo. Nuove forme di tutela nell'era del lavoro digitale*, Milano, Giuffrè Lefebvre, 2024, p. 18 e ss.), proprio la nuova disciplina del d.lgs. 81/2008 ha portato a un radicale **“cambio di paradigma”**, con il passaggio dal **modello “iperprotettivo”** a quello **“collaborativo”** e la conseguente trasformazione del **lavoratore da mero creditore a debitore di sicurezza** (cfr. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, 2022, p. 380).

Più precisamente, in materia di sicurezza e salute sul lavoro *“si è passati da un modello iperprotettivo, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori.....ad un modello collaborativo in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, in tal senso valorizzando il testo normativo di riferimento (cfr. art. 20 d.lgs. 81/2008), il quale impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza, prudenza e perizia”* (cfr. Cass. Pen., Sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697; conf., *ex multis*, Cass. Pen., sez. IV, 19 febbraio 2018, n. 7685).

È infatti proprio l'art. 20, comma 1, d.lgs. 81/2008, che prescrive come *“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”*. Obbligo da cui deriva il correlativo dovere a carico del lavoratore, delineato dal successivo secondo comma del medesimo articolo 20, lett. a) d.lgs. 81/2008, di *“contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”*.

Siamo, in sostanza, di fronte a veri e propri obblighi di protezione a carico di ogni singolo dipendente (dirigenti, preposti o semplici colleghi) nei confronti di tutte le altre persone presenti sui luoghi di lavoro, obblighi che rilevano ai fini della responsabilità da “contatto sociale qualificato” ex art. 1173 c.c. e 2087 c.c.

È questo uno snodo fondamentale, che necessita di un richiamo alla nozione di responsabilità “da contatto sociale qualificato” o “quasi-contrattuale”, elaborata dal diritto vivente. In particolare, la giurisprudenza distingue questa fattispecie di responsabilità da quella aquiliana, precisando che *“Il non rapporto caratterizza, pertanto, la responsabilità civile aquiliana, nella quale la rilevanza giuridica del contatto semplice tra soggetti viene alla luce solo nel momento della lesione, generando l’obbligo del risarcimento, laddove nella relazione “a contatto sociale qualificato” sussiste un rapporto connotato da obblighi già a monte della lesione, ancorché non si tratti di obblighi di prestazione (art. 1174 c.c.), bensì di obblighi di protezione correlati all’obbligo di buona fede (art. 1175 e 1375 c.c.)”* (Cass. civ., sez. I, 12 luglio 2016, n. 14188; conf. Cass., Sez. Un., 26 giugno 2007, n. 14712).

D’altro canto, è noto che *“Accanto alle obbligazioni che derivano da contratto e da fatto illecito...la disciplina codicistica attualmente vigente [1173 c.c., n.d.r.] prevede, quali fonti atipiche ed innominate, anche “ogni altro atto o fatto idoneo a produrle in conformità dell’ordinamento giuridico”, nella sostanza dovendosi ammettere ipotesi di responsabilità – tipizzate in via interpretativa nell’ambito del diritto vivente – derivanti da un fatto diverso dal contratto o dall’illecito, che comunque può far sorgere un rapporto negoziale in senso ampio, caratterizzato dall’assunzione di specifiche obbligazioni tra le stesse”* (Trib. Forlì, sez. II, 29 settembre 2022, n. 867).

La responsabilità da “contatto sociale qualificato”, quest’ultimo inteso come ogni fatto idoneo a produrre obbligazioni ex art. 1173 c.c. e dal quale derivano, a carico del soggetto obbligato, non obblighi di prestazione ai sensi art. 1174 c.c., bensì obblighi di buona fede, di protezione e di informazione, giusta gli artt. 2 Cost., 1175 e 1375 c.c., nello specifico caso della responsabilità per le condotte illecite del collega di lavoro si declina come responsabilità per la violazione degli obblighi di cura e protezione previsti dall’art. 20 d.lgs. 81/2008 a carico di ciascun lavoratore, il quale *“deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”*.

In definitiva la cosiddetta responsabilità “da contatto sociale”, soggetta alle regole della responsabilità contrattuale pur in assenza d’un vincolo negoziale tra danneggiante e danneggiato, è configurabile non in ogni ipotesi in cui taluno, nell’eseguire un incarico conferitogli da altri, nuoccia a terzi, come conseguenza riflessa dell’attività così espletata, ma soltanto quando il danno sia derivato dalla violazione di una precisa regola di condotta, imposta dalla legge allo specifico fine di tutelare i terzi potenzialmente esposti ai rischi dell’attività svolta dal danneggiante, tanto più ove il fondamento normativo della responsabilità si individui nel riferimento dell’art. 1173 c.c. agli altri atti o fatti idonei a produrre obbligazioni in conformità dell’ordinamento giuridico (cfr. Cass. civ., sez. II, 29 dicembre 2020, n. 29711; conf. Cass. civ., sez. un., 26 giugno 2007, n. 14712).

Riflessi pratici della responsabilità da contatto sociale

In questi casi, pertanto, accanto alla classica **responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c.** del **datore di lavoro** potrà affiancarsi la **responsabilità da “contatto sociale qualificato”** (o responsabilità *ex lege*, cfr. Cass., Sez. Un, 26 giugno 2007, n. 14712) **dell'autore materiale della condotta persecutoria, molesta o violenta**, il quale sarà soggetto alla medesima disciplina (in termini soprattutto prescrizionali e probatori), anche **in assenza di uno specifico rapporto negoziale** con il soggetto passivo delle condotte (cfr. Trib. Teramo, sez. lav., 22 agosto 2023, n. 100, est. Marcheggiani, per la **responsabilità diretta ex art. 2087 c.c.** della coordinatrice infermieristica nei confronti di un'infermiera sottoposta al suo potere gerarchico).

Ne deriva, pertanto, che sotto questo specifico profilo di responsabilità anche il soggetto agente (sia esso il superiore gerarchico o un semplice collega), sarà soggetto all'ordinaria - e più ampia- prescrizione decennale prevista dall'art. 2946 c.c., oltre al più rigoroso onere probatorio a carico del soggetto inadempiente, dovendo provare che il mancato adempimento dell'obbligazione di protezione “*è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile*” (art. 1218 c.c.).

Sintesi

In conclusione, l'ordinanza della Corte di cassazione n. 29310/2024 non pare chiarire appieno il quadro della responsabilità concorrenti nelle ipotesi di condotte persecutorie, nella parte in cui afferma che il superiore gerarchico, autore materiale degli atti mobbizzanti, risponderebbe esclusivamente in via aquiliana ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Il diritto vivente, come abbiamo visto in questa breve analisi, non esclude invece la possibilità di una responsabilità da “contatto sociale qualificato” per il soggetto agente, ove questo abbia violato obblighi di protezione derivanti dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro, in particolare ai sensi del d.lgs. 81/2008. Responsabilità che consentirebbe, quindi, l'estensione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. anche al superiore gerarchico e ai colleghi della vittima di molestie lavorative.

Tale approccio, in definitiva, afferma la coesistenza di diversi titoli di responsabilità, che trovano applicazione in base alla natura della condotta e al ruolo rivestito dai singoli soggetti coinvolti, ampliando in questo modo la tutela nei luoghi di lavoro, nell'ottica della “tolleranza zero” rispetto alle molestie e alle violenze nel mondo del lavoro, così come prescritto dalla Convenzione 190/2019 OIL.

Domenico Tambasco, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 13 novembre 2024, n. 29310](#)