

GIURISPRUDENZA

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
24 SETTEMBRE 2025 n. 26021

PRES. A. DORONZO - REL. R. RIVERSO

Infortunio sul lavoro - Responsabilità ex art. 2087 c.c. - Carattere contrattuale - Riparto oneri probatori ex art. 1218 c.c. - Onere lavoratore - Allegazione e prova obbligazione lavorativa, danno e nesso causale con la prestazione - Onere datore di lavoro - Prova dipendenza del danno a causa a lui non imputabile - Artt. 10 e 11 d.p.r. n. 1124/65 - Accertamento incidentale in sede civile del fatto - reato - Applicazione regole responsabilità contrattuale sia colpa che per nesso causale - Onere lavoratore - Prova accadimento fatto per effetto del lavoro prestato e relative conseguenze - Allegazione inadempimento datoriale senza onere di prova - Responsabilità datore di lavoro - Omissione delle misure di sicurezza - Mancata vigilanza del rispetto delle misure di protezione - Inadempimento datoriale - No rilievo condotta colposa del lavoratore - No concorso di colpa del lavoratore.

“La responsabilità ex art. 2087 cod. civ. è di carattere contrattuale, in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell’art. 1374 cod. civ.) dalla disposizione che impone l’obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale, sicché il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini che nell’art. 1218 cod. civ. sull’inadempimento delle obbligazioni. Ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare la esistenza dell’obbligazione lavorativa, del danno ed il nesso causale di questo con la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile e cioè di avere adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno”.

“In tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la disciplina prevista dagli artt. 10 e 11 del d.p.r. n. 1124 del 1965 deve essere

interpretata nel senso che l'accertamento incidentale in sede civile del fatto che costituisce reato, sia nel caso di azione proposta dal lavoratore per la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno cd. differenziale, sia nel caso dell'azione di regresso proposta dall'Inail, deve essere condotto secondo le regole comuni della responsabilità contrattuale, anche in ordine all'elemento soggettivo della colpa ed al nesso causale fra fatto ed evento dannoso. Il lavoratore che agisce per il risarcimento del danno ha soltanto l'onere di provare che il fatto sia avvenuto per effetto del lavoro prestato e le conseguenze che ne sono derivate, allegando l'inadempimento datoriale e senza l'onere di provarlo”.

“Il datore di lavoro è sempre responsabile dell’infortunio occorso al dipendente, sia quando ometta di adottare le misure protettive, comprese quelle esigibili in relazione al rischio derivante dalla condotta colposa del dipendente medesimo, sia quando, pur avendole adottate, non vigili affinché queste siano di fatto rispettate; ne consegue che, in tutte le ipotesi in cui vi sia inadempimento datoriale rispetto all’adozione di cautele, tipiche o atipiche, concretamente individuabili, nonché esigibili “ex ante” ed idonee ad impedire il verificarsi dell’evento dannoso, la condotta colposa del prestatore non può avere alcun effetto esimente e neppure può rilevare ai fini del concorso di colpa”.

FATTO

1. Ra.Ha. ha agito in giudizio nei confronti della datrice di lavoro UNIFER Spa davanti il Tribunale di Piacenza per vedersi riconosciuti tutti i danni patiti e patienti subito a seguito dell’infortunio sul lavoro occorsogli allorché, mentre tagliava un tondino di ferro, veniva colpito all’occhio sinistro da un pezzo di ferro riportando una gravissima lesione riscontrata presso l’ospedale di Fidenza (iperemia e lesione corneale occhio sinistro).
2. Il Tribunale di Piacenza ha respinto la domanda di risarcimento asserendo che, avendo l’Inail riconosciuto un danno biologico permanente del 28% pari a quello accertato nel giudizio di responsabilità civile, non vi sarebbe stato alcun danno differenziale da riconoscere al lavoratore. Il Tribunale ha altresì condannato il lavoratore alla rifusione delle spese processuali.
3. La Corte d’appello di Bologna con la sentenza impugnata in questa sede ha rigettato il motivo di appello proposto da Ra.Ha. avverso la decisione del Tribunale di Piacenza relativamente alla responsabilità del datore ed ha invece accolto il motivo di gravame riguardante la condanna alle spese legali e di c.t.u. “considerata la variegata e non sempre uniforme giurisprudenza in materia di responsabilità ex art. 2087 c.c. e il disposto dell’articolo 92 c.p.c. quale risultante dalla pronuncia della Corte costituzionale che fanno ritenere sussistenti gravi ed eccezionali ragioni per la compensazione tra le parti

delle spese giudiziali e di c.t.u. del primo e del secondo grado del giudizio”.

4. A fondamento della decisione che nega la responsabilità datoriale, la Corte di appello, rimandando alla giurisprudenza di questa Corte di cassazione (in particolare Cass. n. 29909/21 e precedenti nn. 28516/2019, 26495/18), ha affermato che il lavoratore che agisce in giudizio per chiedere il risarcimento dovrebbe allegare la fonte da cui scaturisce l’obbligo di sicurezza del datore, il termine di scadenza e l’inadempimento; ha aggiunto che la prova della responsabilità datoriale richiede l’allegazione da parte del lavoratore degli indici della nocività dell’ambiente da individuarsi nei concreti fattori di rischio circostanziati in ragione delle modalità della prestazione lavorativa, sia del nesso eziologico tra la violazione degli obblighi di prevenzione ed i danni subiti; e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore di lavoro l’onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (viene pure indicata Cass. n. 9120/2024 “che richiama la suddetta decisione della Cassazione n. 29909/21”).

Ciò posto la Corte d’appello ha sostenuto, sulla scorta di quanto dedotto dal datore di lavoro, che il lavoratore infortunato, Ra.Ha.” quel giorno nel compiere una mansione che aveva eseguito quotidianamente infinite volte nel lungo arco temporale in cui aveva lavorato alle dipendenze di UNIFER, con mansioni di trafiliere, nel tagliare con apposita cesoia uno dei legacci in ferro che legava una matassa di vergella (vedi successive riproduzioni fotografiche, DOC.7-12) veniva - inspiegabilmente - colpito da detto tondino riportando una lesione all’occhio sinistro”.

5. Detto ciò, rigettava ugualmente la domanda perché “il lavoratore appellante non aveva provato l’esatta dinamica dell’infortunio, cioè l’esatta modalità con cui stava effettuando detta operazione e, ciò nonostante, la specifica contestazione sul punto dell’appellata”.
6. Inoltre, sosteneva che il datore avesse fornito al lavoratore i dispositivi di protezione individuali, tra cui gli occhiali protettivi; il lavoratore fosse stato formato ed affiancato nell’utilizzo dei dispositivi di protezione individuale; il rischio valutato nel DVR da cui risultava che vi era un’apposita sezione di valutazione del rischio della parte trafila e dell’addetto al reparto trafila ed in cui risultava che tra i DPI in dotazione vi fossero gli occhiali di protezione.
7. Secondo la Corte di appello non era invece possibile ritenere la responsabilità del datore di lavoro “assumendo che lo stesso non avesse fatto osservare le disposizioni in materia di sicurezza e non avesse vigilato sull’utilizzo dei DPI, come sembrava adombrare in maniera peraltro assolutamente gene-

rica l'appellante nell'atto d'appello, dal momento che tale circostanza non era stata dedotta nell'atto introduttivo ed era anzi incompatibile con quanto indicato nello stesso dove appunto si lamentava la mancata formazione e la mancata consegna dei DPI e non l'omessa vigilanza”.

8. Stante quanto sopra, e considerato che trattandosi di ferita all'occhio la stessa sarebbe stata evitata dall'utilizzo degli appositi occhiali e non essendo stata provata dal lavoratore l'esatta dinamica dell'infortunio, si doveva ritenere che non sussistesse la prova della responsabilità del datore di lavoro nella causazione dell'infortunio.
9. Contro la sentenza ha proposto ricorso per cassazione Ra.Ha. con un motivo di ricorso al quale ha resistito UNIFER Spa con controricorso. La parte ricorrente ha depositato memoria prima dell'udienza. Dopo la decisione il Collegio ha autorizzato il deposito della motivazione nel termine di 60 giorni previsto dalla legge.

DIRITTO

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con l'unico motivo di ricorso viene dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c., posto che la sentenza impugnata nel caso di un lavoratore che aveva perso un occhio, colpito da un tondino di ferro che stava tagliando, non si era attenuta ai principi enunciati dalla giurisprudenza di codesta Suprema Corte in materia di infortuni sul lavoro quanto all'individuazione degli oneri di allegazione e prova nell'ambito della responsabilità contrattuale del datore di lavoro (Cass. 25217/23), delle condotte che dovevano pretendersi dal datore di lavoro (Cass. 29909/21, 9120/24), del dovere di vigilanza del datore di lavoro sull'impiego effettivo delle misure di protezione (Cass. nn. 37883/22, 24269/19, nonché Cass. pen. 12326/24, e Cass. pen. 17617/2023).

2. Il ricorso è fondato.

Come risulta dalla ricostruzione dei fatti di causa, la Corte di appello ha rigettato il gravame perché il lavoratore non avrebbe allegato e provato l'esatta dinamica dell'infortunio in oggetto; ed altresì perché non poteva essere valutata, ai fini della colpa datoriale, l'eventuale inosservanza dell'obbligo di vigilanza sul corretto uso dei DPI (ed in particolare degli occhiali di protezione) perché la circostanza non era stata dedotta dal lavoratore nell'atto introduttivo ed era anzi incompatibile con quanto indicato nello stesso

dove appunto si lamentava la mancata formazione e la mancata consegna dei DPI e non l'omessa vigilanza.

3. Tali affermazioni ripropongono lo spinoso tema della corretta suddivisione degli oneri di allegazione e prova in materia di infortuni e malattie professionali ed impongono una sintetica ricostruzione dello stato della questione, anche in ragione della considerazione espressa dalla Corte d'appello che, ai fini della compensazione delle spese ex art 92 c.p.c., ha evidenziato l'esistenza di una variegata e non sempre uniforme giurisprudenza in materia di responsabilità ex art. 2087 c.c.
4. Rinviando per più estese considerazioni, anche ai sensi dell'art.118 disp. att. c.p.c. a Cass. n. 25217/23 indicata in ricorso, ai fini della corretta individuazione della premesse della decisione, va in primo luogo ricordato il chiaro insegnamento delle Sez. Unite n. 13533 del 30/10/2001, riguardante la generale materia della responsabilità contrattuale, da cui si desume pianamente che il lavoratore che agisce per il risarcimento del danno, una volta richiamato il contratto di lavoro (ovvero "il titolo che costituisce la fonte" dell'obbligo legale di protezione) si può limitare "alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere della prova del fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto adempimento".

In pratica, sulla scorta di tale insegnamento, il lavoratore può limitarsi a descrivere il fatto dell'infortunio ed inoltre, agendo per il risarcimento del danno, a provare il nesso di causalità tra l'infortunio (o la malattia) e le conseguenze dannose subite.

5. Nella stessa scia delle Sez. Unite si pone una successiva ed autorevole giurisprudenza (Sez. L, sentenza n. 9817 del 14/04/2008) la quale, pronunciando nella specifica materia della responsabilità datoriale per infortunio sul lavoro, ha chiarito che: "La responsabilità ex art. 2087 cod. civ. è di carattere contrattuale, in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art. 1374 cod. civ.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale, sicché il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini che nell'art. 1218 cod. civ. sull'inadempimento delle obbligazioni. Ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare la esistenza dell'obbligazione lavorativa, del danno ed il nesso causale di questo con la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile e cioè di avere adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno".

La stessa sentenza n. 9817/2008 precisa inoltre: “La formulazione che si rinviene in alcune pronunce di questa Corte, secondo cui il lavoratore infortunato ha l’onere di provare il fatto costituente l’inadempimento del datore di lavoro all’obbligo di sicurezza (Cass. 24 febbraio 2006 n. 4184, Cass. 11 aprile 2006 n. 8386, Cass. 25 maggio 2006 n. 12445, Cass. 8 maggio 2007 n. 10441, 19 luglio 2007n. 16003) non appare conforme al principio enunciato dalle Sezioni Unite (e con l’applicazione coerente che ne ha fatto questa Sezione Lavoro nei casi sopra citati), e non può pertanto essere seguita”.

La medesima statuizione costituisce poi il cuore della più recente decisione con la quale questa Corte di cassazione (n. 12041 del 19/06/2020), a seguito di un’ampia e coerente disamina, ha risolto la questione particolarmente complessa del rapporto tra pregiudizialità penale ed oneri di allegazione e prova ai fini del riconoscimento del danno differenziale ai sensi degli artt. 10 e 11 del t.u. 1124/65. Riconducendo la soluzione nell’ambito dell’alveo naturale della responsabilità contrattuale, secondo i principi generali prima richiamati, la Cassazione n. 12041/2020 cit. ha infatti statuito che: “In tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la disciplina prevista dagli artt. 10 e 11 del d.p.r. n. 1124 del 1965 deve essere interpretata nel senso che l’accertamento incidentale in sede civile del fatto che costituisce reato, sia nel caso di azione proposta dal lavoratore per la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno cd. differenziale, sia nel caso dell’azione di regresso proposta dall’Inail, deve essere condotto secondo le regole comuni della responsabilità contrattuale, anche in ordine all’elemento soggettivo della colpa ed al nesso causale fra fatto ed evento dannoso”.

6. Pertanto in base a tali autorevoli e meditati precedenti, come in ogni altro caso di responsabilità contrattuale, non spetta mai al lavoratore di provare l’inadempimento ovvero la colpa del debitore e cioè la violazione da parte del datore di regole a contenuto cautelare, tipiche o atipiche che dir si voglia.
7. Coerentemente con tale orientamento giurisprudenziale, va diversamente calibrato il principio espresso da Cass. n. 29909/21, cui si richiama più volte la Corte d’appello bolognese, secondo cui spetterebbe invece al lavoratore “l’onere di allegare e dimostrare l’esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate”, dovendosi ritenere adempiuti gli oneri del lavoratore con la allegazione dell’inadempimento.
8. Anche l’altra tesi, pure evidenziata dalla Corte territoriale, secondo cui il lavoratore dovrebbe provare gli “indici della nocività dell’ambiente da individuarsi nei concreti fattori di rischio circostanziati” in ragione delle modalità della prestazione lavorativa, ed inoltre il “nesso eziologico tra la violazione

degli obblighi di prevenzione ed i danni subiti”, deve essere correttamente delimitata, perché quelli indicati costituiscono in realtà elementi costitutivi della colpa del datore la cui assenza, nella responsabilità contrattuale, deve essere provata dal debitore (e non certo dal creditore).

Il lavoratore, infatti, come prescrive l’art. 2087 c.c. - “norma proattiva” che impone al datore di lavoro di attivarsi per prevenire gli infortuni - ha il diritto di lavorare in un ambiente di lavoro non nocivo ed è quindi il datore di lavoro a dover provare che l’ambiente di lavoro sia salubre e non presenti pericoli di sorta per la salute e la sicurezza di chi vi opera.

Il fattore della c.d. nocività (che serve a identificare il rischio del lavoro svolto o dell’ambiente in cui viene prestato e che si pone all’origine dell’infortunio) si può invece desumere dall’inadempimento che il lavoratore deve allegare come elemento costitutivo della domanda e dal nesso di causa che egli deve invece provare, posto che incombe sul lavoratore danneggiato dimostrare il nesso di causa tra attività di lavoro e l’evento lesivo che ne è derivato.

9. Dalla più recente giurisprudenza in materia, risulta superata anche la tesi secondo cui il lavoratore avrebbe l’onere di allegare e provare che l’evento è stato causato dalla mancata adozione di misure di sicurezza innominate ed atipiche (Cass. n. 25217/23, n. 25597/2021).

Tale ultima tesi non può essere in effetti seguita dato che, come già detto, il solo onere posto in capo al lavoratore creditore del debito di sicurezza è di allegare l’inadempimento e di provare il fatto e le conseguenze dannose, non provare le regole violate.

L’orientamento restrittivo, cui ha fatto riferimento la stessa sentenza gravata, risulta inoltre espressione della superata concezione della sicurezza sul lavoro intesa come “complesso di misure tecnologiche” secondo la risalente impostazione del d.p.r. n. 547/55, ispirata dal criterio del contenimento del rischio attraverso l’obbligo di specifici accorgimenti. Mentre nella concezione attuale, delineata dal t.u. 81/2008, l’obbligazione di sicurezza va commisurata, alla stregua del criterio prioritario dell’eliminazione del rischio di matrice comunitaria, anche in base a misure di natura organizzativa, procedurali e partecipative, individuate e delineate con la valutazione del rischio; con la quale il datore di lavoro deve assolvere preliminarmente, appunto, all’obbligo di valutare tutti i rischi, tipici e atipici che essi siano approntando le corrispondenti misure protettive, anche in base alla migliore scienza ed esperienza.

10. In conclusione, alla luce di tale ricognizione, deve essere ribadito che il lavoratore che agisce per il risarcimento del danno ha soltanto l'onere di provare che il fatto sia avvenuto per effetto del lavoro prestato e le conseguenze che ne sono derivate, allegando l'inadempimento datoriale e senza l'onere di provarlo.
11. Pertanto, venendo ora al caso di specie, allorchè il lavoratore Ra.Ha. ha affermato e provato, fin dal ricorso introduttivo, che le lesioni personali subite erano state (pacificamente) cagionate da un pezzo di ferro che si era conficcato nel suo occhio sinistro nel corso della mansione di taglio di un tondino di ferro con le forbici, la stessa allegazione nell'identificare la causa del fatto è servita, al tempo stesso, ad individuare sul piano sostanziale il fattore di rischio presente nell'ambito del lavoro svolto; ed ha soddisfatto, altresì, l'onere di allegazione e di specificazione degli elementi costitutivi della domanda svolta posti a livello processuale a carico del lavoratore (come di un qualsiasi danneggiato che agisce in giudizio per il risarcimento del danno).
12. Una volta provata la dinamica del fatto concreto, allegata con la domanda introduttiva, nasceva quindi l'obbligo del datore di lavoro di provare di aver adempiuto a tutte le prescrizioni di sicurezza ovviamente nella ampiezza che deriva dalla declinazione che lo stesso obbligo legale di sicurezza assume oggi nel nostro ordinamento in base a tutte le misure e cautele costituenti il sistema protettivo della sicurezza (art. 18 del d.lgs. n. 81/2008, c.d. t.u. per la sicurezza), oltre che in base all'art. 2087 c.c.
13. L'oggetto sostanziale dell'onere della prova a carico del datore attiene, come già detto, al rispetto di tutte le prescrizioni specificamente dettate dalla legge, oltre che a quelle suggerite dalla esperienza, dall'evoluzione tecnica e dalla specificità del caso concreto. Si tratta anzitutto della valutazione dei rischi, dell'organizzazione dell'apparato di sicurezza, dell'informazione, della formazione e dell'addestramento dei lavoratori, dell'adozione di tutte le misure prescritte e della vigilanza sul rispetto di tali misure, per come partitamente delineate nel citato t.u. 81/2008.
14. In particolare, quanto all'ampiezza della diligenza richiesta al datore di lavoro, merita di essere ricordato come questa Corte di cassazione abbia chiarito puntualmente che il datore di lavoro rimanga responsabile non soltanto in caso di violazione di regole di esperienza o di regole tecniche già conosciute e preesistenti, ma anche, in relazione alle circostanze del caso concreto, per la omessa predisposizione di tutte le altre misure e cautele idonee a preservare l'integrità psico-fisica del lavoratore, inclusa la mancata adozione di direttive inibitorie nei confronti del lavoratore medesimo

(Cass. n. 15112/2020) o per la mancata vigilanza sull'uso degli stessi dispositivi di protezione (Cass. n. 25597/2021).

15. Inoltre, va precisato come la comune interpretazione giurisprudenziale nega comunque, recisamente, che si possa mai parlare di responsabilità obiettiva come regola di imputazione della responsabilità (fondata sul mero riscontro del danno quale evento legato con nesso di causalità all'espletamento della prestazione lavorativa), ammettendo il datore di lavoro alla prova decisiva della mancanza della propria colpa. Ai sensi dell'art. 1218 c.c. perciò è dato al debitore - e quindi nel rapporto di lavoro al datore - di provare che l'inadempimento derivi da causa a lui non imputabile.
16. Tanto premesso, la sentenza di appello non rispetta le regole sopra richiamate posto che, pur dinanzi ad una prova dei fatti precisa, circostanziata e persino incontestata, ha rigettato la domanda del lavoratore sostenendo che non avesse allegato e provato l'esatta dinamica del sinistro che risulta invece ampiamente acquisita in giudizio anche per le ammissioni dello stesso convenuto (Rami "quel giorno nel compiere una mansione che aveva eseguito quotidianamente infinite volte nel lungo arco temporale in cui aveva lavorato alle dipendenze di UNIFER, con mansioni di trafiliere, nel tagliare con apposita cesoia uno dei legacci in ferro che legava una matassa di vergella (vedi successive riproduzioni fotografiche, DOC.7-12) veniva - inspiegabilmente - colpito da detto tondino riportavano una lesione all'occhio sinistro").
18. Inoltre la Corte territoriale ha parimenti errato laddove ha affermato che la violazione dell'obbligo di vigilanza dovesse essere dedotta e provata dal lavoratore, rientrando invece negli obblighi posti a carico del datore di lavoro. Occorreva quindi valutare la condotta tenuta dalla datrice di lavoro per evitare l'evento anche sotto il profilo della violazione dell'obbligo di vigilanza, rientrando tale deduzione certamente nell'ambito della pretesa azionata che ricomprende tutto ciò che è comunque relativo, strumentale o accessorio alla prestazione dedotta in giudizio come derivante da uno specifico contratto e non comportante un mutamento della domanda (cfr Cass., 10901/2024); il rispetto degli obblighi imposti dall'art. 2087 cod. civ. - ancorché si discuta di danni differenziali (v. Cass. n. 12041 del 19/06/2020)- imponeva a UNIFER Spa di allegare e provare di aver rispettato le cautele imposte dalla legge (valutazione dei rischi, apprestamento dei mezzi, informazione, vigilanza, ecc.) ovvero quelle suggerite dalla tecnica o dall'esperienza alla luce della concreta situazione di fatto (ex art. 2087 c.c) ed, a maggiore ragione, quando l'esecuzione del contratto di lavoro sottopone il lavoratore ad un particolare pericolo insito nella specifica mansione, com'è quella di tagliare un tondino di ferro con le forbici.

19. In particolare, per quanto attiene l'obbligo di vigilanza, secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte (Cass. n. 25597 del 21/09/2021), "il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al dipendente, sia quando ometta di adottare le misure protettive, comprese quelle esigibili in relazione al rischio derivante dalla condotta colposa del dipendente medesimo, sia quando, pur avendole adottate, non vigili affinché queste siano di fatto rispettate; ne consegue che, in tutte le ipotesi in cui vi sia inadempimento datoriale rispetto all'adozione di cautele, tipiche o atipiche, concretamente individuabili, nonché esigibili "ex ante" ed idonee ad impedire il verificarsi dell'evento dannoso, la condotta colposa del prestatore non può avere alcun effetto esimente e neppure può rilevare ai fini del concorso di colpa.

Lo stesso principio si desume da Cass. n. 20533/2015, la quale evidenzia che "l'obbligo datoriale di proteggere l'incolumità del dipendente, nonostante l'imprudenza e la negligenza dello stesso, comprende anche la vigilanza circa l'effettivo rispetto delle misure di protezione predisposte".

Inoltre, secondo Cass. n. 4980/2023 "il datore di lavoro è responsabile anche dei danni ascrivibili a negligenza o imprudenza dei lavoratori o alla violazione, da parte degli stessi, di norme antinfortunistiche o di direttive, potendo ravvisarsi un concorso colposo della vittima nel solo caso in cui la stessa abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere".

Pertanto, come afferma Cass. n. 3763/2021, il cd. rischio elettivo, che comporta la responsabilità esclusiva del lavoratore, sussiste soltanto ove questi abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, sulla base di una scelta arbitraria volta a creare e ad affrontare, volutamente, per ragioni o impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente l'attività lavorativa, creando condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere e ponendosi, in tal modo, come causa esclusiva dell'evento dannoso.

20. Per tutte le ragioni fin qui esposte, il ricorso deve essere accolto; la sentenza impugnata va cassata in relazione al ricorso accolto con rimessione al giudice di rinvio indicato in dispositivo, il quale adeguandosi ai principi sopra richiamati dovrà procedere al riesame della controversia e provvedere altresì sulle spese del giudizio di cassazione. Non sussistono i presupposti previsti dalla legge per il raddoppio del c.u.

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO**24 LUGLIO 2025 n. 21172**

PRES. A. DORONZO - REL. F.P. PANARIELLO

Infortunio sul lavoro - Responsabilità contrattuale - Onere lavoratore - Allegazione condizioni di pericolo nel luogo di lavoro, nell'organizzazione e nelle modalità di esecuzione della prestazione - No individuazione specifiche norme cautelari violate - Prova nesso causale - Onere datore di lavoro - Prova inesistenza condizione di pericolo o predisposizione di misure atte a neutralizzare o ridurre i rischi esistenti - Carattere ignoto della causa dell'evento lesivo - Responsabilità datore di lavoro.

“Nel giudizio per il risarcimento del danno derivante da infortunio sul lavoro, l'onere gravante sul lavoratore non comprende anche l'individuazione delle specifiche norme di cautela violate, specie ove non si tratti di misure tipiche o nominate, essendo invece sufficiente l'allegazione della condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, oltre che del nesso causale tra la concretizzazione di quel pericolo ed il danno psicofisico sofferto; incombe, per converso, sulla parte datoriale l'onere di provare l'inesistenza della condizione di pericolo oppure di aver predisposto tutte le misure atte a neutralizzare o ridurre, al minimo tecnicamente possibile, i rischi esistenti. Peraltro, in tema di responsabilità contrattuale - come quella derivante dalla violazione dell'art. 2087 c.c. - il danneggiato (creditore del risarcimento del danno) può limitarsi ad allegare l'inadempimento ed a provare il nesso causale fra quest'ultimo e il danno, spettando al danneggiante (debitore del risarcimento del danno) provare l'adempimento, oppure l'impossibilità di adempiere per causa non imputabile (art. 1218 c.c.). Ne deriva che l'eventuale carattere ignoto della causa dell'evento lesivo resta a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (o dei suoi eredi)”

DIRITTO**RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. i ricorrenti lamentano “violazione ed erronea applicazione” degli artt. 2087 c.c., 358, 353 e 365 d.p.r. n. 547/1955, 52, co. 1, T.U.L.P.S., nonché dell'allegato B, capitolo VIII, al r.d. n. 635/1940 per avere la Corte territoriale fermato il suo esame alle risultanze istruttorie dell'Autorità giudiziaria penale, senza valutare in alcun modo l'intero quadro normativo delle prescrizioni poste a carico del datore di lavoro che eserciti un'attività pericolosa, utilizzando materiale esplosivo.

In particolare, lamentano che, pur avendo richiamato specificamente le predette prescrizioni normative nel ricorso d'appello, da pag. 14 a pag. 16, la Corte territoriale non le avrebbe prese in alcuna considerazione.

2. Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. i ricorrenti lamentano "violazione ed erronea applicazione" degli articoli 2087, 2050, 2051 e 1218 c.c. nonché 2697 c.c. per avere la Corte territoriale fermato la sua cognizione alla responsabilità contrattuale, laddove essi avevano fatto valere anche il titolo extracontrattuale di responsabilità da cose in custodia (art. 2051 c.c.) e da attività pericolosa (art. 2050 c.c.).

I due motivi - da esaminare congiuntamente per la loro connessione - sono fondati.

In via di principio questa Corte ha già affermato che nel giudizio per il risarcimento del danno derivante da infortunio sul lavoro, l'onere gravante sul lavoratore non comprende anche l'individuazione delle specifiche norme di cautela violate, specie ove non si tratti di misure tipiche o nominate, essendo invece sufficiente l'allegazione della condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, oltre che del nesso causale tra la concretizzazione di quel pericolo ed il danno psicofisico sofferto; incombe, per converso, sulla parte datoriale l'onere di provare l'inesistenza della condizione di pericolo oppure di aver predisposto tutte le misure atte a neutralizzare o ridurre, al minimo tecnicamente possibile, i rischi esistenti (Cass. ord. n. 6984/2025). Peraltro, in tema di responsabilità contrattuale - come quella derivante dalla violazione dell'art. 2087 c.c. - il danneggiato (creditore del risarcimento del danno) può limitarsi ad allegare l'inadempimento ed a provare il nesso causale fra quest'ultimo e il danno, spettando al danneggiante (debitore del risarcimento del danno) provare l'adempimento, oppure l'impossibilità di adempiere per causa non imputabile (art. 1218 c.c.). Ne deriva che l'eventuale carattere ignoto della causa dell'evento lesivo resta a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (o dei suoi eredi).

Dunque, è certamente errata l'affermazione della Corte territoriale, secondo cui il danneggiato dovrebbe non soltanto allegare, ma altresì dimostrare l'inadempimento.

Sul piano delle allegazioni, nel giudizio di merito gli odierni ricorrenti avevano richiamato specifiche misure tipiche di protezione, mediante l'invocazione di precise fonti normative:

- dell'art. 353 d.p.r. n. 547/1955 (rubricato "Isolamento delle operazioni"), che dispone: "Le operazioni che presentano pericoli di esplosioni,

di incendi, di sviluppo di gas asfissianti o tossici e di irradiazioni nocive devono effettuarsi in locali o luoghi isolati, adeguatamente difesi contro la propagazione dell'elemento nocivo"); questa norma è stata poi trasfusa nell'allegato IV ("Requisiti dei luoghi di lavoro"), punto 2.1.7. al d.lgs. n. 81/2008 ("2. PRESENZA NEI LUOGHI DI LAVORO DI AGENTI NOCIVI... 2.1.7. Le operazioni che presentano pericoli di esplosioni, di incendi, di sviluppo di gas asfissianti o tossici e di irradiazioni nocive devono effettuarsi in locali o luoghi isolati, adeguatamente difesi contro la propagazione dell'elemento nocivo");

- dell'art. 358 d.p.r. n. 547/1955 (rubricato - Riscaldamenti pericolosi e scintille), che dispone: "Nella fabbricazione, manipolazione, deposito e trasporto di materie infiammabili od esplosivi e nei luoghi ove vi sia pericolo di esplosione o di incendio per la presenza di gas, vapori o polveri, esplosivi o infiammabili, gli impianti, le macchine, gli attrezzi, gli utensili ed i meccanismi in genere non devono nel loro uso dar luogo a riscaldamenti pericolosi o a produzione di scintille"; questa norma è stata poi trasfusa nell'allegato IV ("Requisiti dei luoghi di lavoro"), punto 4.5.1 e nell'allegato VI ("Disposizioni concernenti l'uso delle attrezzature di lavoro"), punti 1.8.2 e 7.1. al d.lgs. n. 81/2008 ("Allegato IV- 4. MISURE CONTRO L'INCENDIO E L'ESPLOSIONE - 4.5.1. Nella fabbricazione, manipolazione, deposito e trasporto di materie infiammabili od esplosivi e nei luoghi ove vi sia pericolo di esplosione o di incendio per la presenza di gas, vapori o polveri, esplosivi o infiammabili, gli impianti, le macchine, gli attrezzi, gli utensili ed i meccanismi in genere non devono nel loro uso dar luogo a riscaldamenti pericolosi o a produzione di scintille.

Allegato VI - 1 DISPOSIZIONI GENERALI APPLICABILI A TUTTE LE ATTREZZATURE DI LAVORO - 1.8.2 Per la lubrificazione delle macchine o parti di macchine o apparecchi in contatto con materie esplosivi, devono essere usati lubrificanti di natura tale che non diano luogo a reazioni pericolose in rapporto alla costituzione ed alle caratteristiche delle materie stesse. Allegato VI - 7 MATERIE E PRODOTTI INFIAMMABILI O ESPLODENTI - 7.1. Per la lubrificazione delle macchine o parti di macchine o apparecchi in contatto con materie esplosivi o infiammabili, devono essere usati lubrificanti di natura tale che non diano luogo a reazioni pericolose in rapporto alla costituzione ed alle caratteristiche delle materie stesse); - dell'art. 365 d.p.r. n. 547/1955, che dispone:

"Nelle installazioni in cui possono svilupparsi gas, vapori o polveri suscettibili di dar luogo a miscele esplosive, devono essere adottati impianti distinti di aspirazione per ogni qualità di gas, vapore o polvere, oppure adottate altre

misure idonee ad evitare i pericoli di esplosione”; questa norma è stata poi trasfusa nell’allegato IV - punto 4.11. al d.lgs. n. 81/2008 (“4. MISURE CONTRO L’INCENDIO E L’ESPLOSIONE - 4.11. Nelle installazioni in cui possono svilupparsi gas, vapori o polveri suscettibili di dar luogo a miscele esplosive, devono essere adottati impianti distinti di aspirazione per ogni qualità di gas, vapore o polvere, oppure adottate altre misure idonee ad evitare i pericoli di esplosione”). Orbene, a fronte dello specifico motivo di appello fondato sulla violazione da parte del datore di lavoro delle predette prescrizioni normative dettate dal d.p.r. n. 547/1955 (oltre che dall’allegato B, capitolo VIII, al r.d. n. 635/1940), la Corte territoriale si è fermata a valutare elementi indiziari, senza compiere alcun accertamento fattuale circa l’avvenuto rispetto di quelle prescrizioni, che nella prospettazione attorea rappresentavano proprio le specifiche, nominate e quindi tipiche misure di sicurezza violate dal datore di lavoro.

Inoltre - e venendo al secondo motivo - pur prendendo in esame e dando rilievo agli accertamenti compiuti dal perito nominato dal P.M. nel procedimento penale, i Giudici d’appello non hanno dato rilievo a quella parte della relazione, in cui il perito ha accertato la presenza di un notevole quantitativo di materiale esplosivo ed esplodente fuori dall’area del deposito autorizzato (352 kg di esplosivo, 33 detonatori a miccia di origine militare, 200 kg di esplosivo occultato in un casotto esterno alla recinzione, 10.000 accenditori in una stanza), come specificamente riportato dai ricorrenti (v. ricorso per cassazione, p. 9). Trattasi di circostanza che, per come accertata dai Giudici d’appello, è sussumibile nell’ambito dell’art. 2087 c.c. sotto il profilo della violazione del generale dovere di prudenza, dovere tanto più rigoroso e stringente in quanto necessariamente correlato alla spiccata pericolosità del materiale esplodente oggetto dell’attività imprenditoriale.

3. Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell’art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. i ricorrenti lamentano “violazione ed erronea applicazione” degli artt. 99,112 e 121 c.p.c. per avere la Corte territoriale erroneamente qualificato la domanda da loro proposta.

Il motivo è assorbito.

4. Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell’art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. i ricorrenti lamentano “violazione ed erronea applicazione” degli artt. 1218 e 2697 c.c. per avere la Corte territoriale ritenuto di conseguenza erroneamente assorbito il motivo di appello concernente il danno non patrimoniale da perdita del rapporto parentale.

Il motivo resta assorbito, fermo restando che la questione dovrà essere esaminata dal giudice di rinvio qualora risulti dimostrata la violazione dell'art. 2087 c.c.

5. La sentenza impugnata va pertanto cassata con rinvio per la decisione di merito in relazione ai motivi accolti, nonché per la regolazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità.
6. In caso di diffusione dovrà essere omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi delle parti (eccetto Generali Italia Spa), ai sensi dell'art. 52 d.lgs. n. 196/2003.

CASSAZIONE CIVILE - SEZIONE LAVORO**11 SETTEMBRE 2025 n. 24994**

PRES. A. DORONZO - REL. C. PONTERIO

Licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore - Sussistenza presupposti art. 3, comma bis, del d.lgs. n. 216/2023 - Onere datore di lavoro - Prova sussistenza giustificazioni di recesso - Sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore - Impossibilità di adibirlo a mansioni, anche inferiori, compatibili con lo stato di salute - Impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli senza oneri finanziari sproporzionati - Contemporaneo interesse disabile al mantenimento di un lavoro e interesse datore di lavoro a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa - Accomodamenti ragionevoli - No prescrizioni astratte - Interazione fra il disabile e lo specifico ambiente di lavoro - Ricollocabilità in azienda con irragionevole modifica dell'assetto organizzativo - Licenziamento legittimo.

“Nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa”.

“Sugli accomodamenti ragionevoli non possono essere dettate, in astratto, prescrizioni cogenti che prescindano dalle circostanze del caso concreto: l'accomodamento infatti postula una interazione fra una persona individuata, con le sue limitazioni funzionali, e lo specifico ambiente di lavoro che la circonda, interazione che, per la sua variabilità, non ammette generalizzazioni. Potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo “la comune valutazione sociale”.

“Legittimo il licenziamento del dipendente che, a causa di un grave stato di inidoneità, non è ricollocabile in azienda, se non attraverso una irragionevole modifica dell'assetto organizzativo aziendale”.

DIRITTO

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. 216 del 2003, di recepimento della direttiva 2000/78/CE. La ricorrente assume che non vi è stato, da parte del datore di lavoro, alcun tentativo di individuare mansioni compatibili con le sue condizioni di salute e censura la sentenza per avere erroneamente applicato il principio degli accomodamenti ragionevoli, necessari a garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. Afferma di non avere mai sollecitato la creazione di un nuovo posto di lavoro ma semplicemente chiesto una diversa distribuzione delle mansioni tra i vari dipendenti, in un contesto in cui la stessa società ha più volte ribadito che tutti fanno tutto.

1.2. Il motivo di ricorso non è fondato.

Secondo un orientamento oramai consolidato, nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa (v. Cass. n. 6497 del 2021; n. 15002 del 2023; n. 31471 del 2023; n. 35850 del 2023; n. 10568 del 2024; n. 14307 del 2024).

Nei precedenti citati si è sottolineato che l'impossibilità di ricollocare il dipendente disabile, adibendolo a diverse mansioni comunque compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento perché, laddove ricorrano i presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3 bis, d.lgs. n. 216 del 2003, il datore dovrà comunque ricercare possibili "accomodamenti ragionevoli" che consentano il mantenimento del posto di lavoro, in adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà sociale (art. 2 Cost.), tanto più pregnanti in caso di sostegno a chi versa in condizioni di svantaggio.

Pertanto, a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature secondo il diritto dell'Unione europea, non sarà sufficiente per il datore di lavoro allegare e provare la mancanza in azienda di posti disponibili, in cui ricollocare il predetto, come si trattasse di un ordinario obbligo di repêchage, né spetta al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali potessero essere le modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro; sarà onere, invece, del datore di lavoro dimostrare di avere, con un comportamento positivo, ricercato possibili soluzioni e misure organizzative appropriate e ragionevoli, idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità.

Sugli accomodamenti ragionevoli si è chiarito che non possono essere dettate, in astratto, prescrizioni cogenti che prescindano dalle circostanze del caso concreto: l'accomodamento infatti postula una interazione fra una persona individuata, con le sue limitazioni funzionali, e lo specifico ambiente di lavoro che la circonda, interazione che, per la sua variabilità, non ammette generalizzazioni; non a caso anche l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE individua i provvedimenti appropriati che il datore di lavoro deve prendere "in funzione delle esigenze delle situazioni concrete" (così Cass. n. 10568 del 2024).

In proposito, si è affermato che potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo "la comune valutazione sociale" (Cass., n. 6497 del 2021, che richiama Cass., sez. U., n. 5688 del 1979). L'onere di prova datoriale potrà dirsi assolto ove risulti che questi abbia posto in essere ogni possibile sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata, atta a scongiurare il licenziamento, avuto riguardo ad ogni circostanza rilevante nel caso concreto, potendo il medesimo datore dimostrare come eventuali soluzioni alternative, pure concretamente praticabili, fossero prive di ragionevolezza, perché coinvolgenti altri interessi comparativamente preminenti, ovvero fossero sproporzionate o eccessive, a causa dei costi finanziari o di altro tipo ovvero per le dimensioni e le risorse dell'impresa (così Cass. n. 6497 del 2021). Infine, si è più volte ribadito che, investendo inevitabilmente apprezzamenti di merito, il giudizio espresso in concreto sulla ragionevolezza delle soluzioni è giudizio di fatto sindacabile in sede di legittimità nei limiti di deducibilità del vizio di motivazione (Cass. n. 6798 del 2018; conforme: Cass. n. 13649 del 2019; da ultimo: Cass. n. 35850 del 2023; 10568 del 2024).

Nel caso in esame, non è in discussione che la condizione della lavoratrice rientrasse nell'ambito di applicazione della direttiva e del decreto legislativo n. 216 del 2003. Le censure mosse si dirigono, essenzialmente, sulla ritenuta impossibilità di accomodamenti ragionevoli.

Sul punto, va anzitutto rilevato come le censure della ricorrente siano articolate sul presupposto di una interpretazione della certificazione del medico competente diversa e in qualche modo contrappositiva rispetto a quella adottata dai giudici di merito. In particolare, la difesa della ricorrente legge il limite posto dal medico competente, di "esclusione da stazione eretta prolungata", come preclusivo unicamente delle mansioni che richiedono alla dipendente di stare in piedi nella stessa posizione; con la conseguenza di ritenere non inibite alla medesima le mansioni da eseguire sempre in piedi ma in movimento. Sulla base di tali premesse, la difesa argomenta che la ricorrente avrebbe potuto svolgere le mansioni di barista o di servizio di sala, con stazione eretta ma non fissa, bensì in movimento, magari abbinata a quelle di addetta alla cassa, compatibili con l'uso di uno sgabello.

Al riguardo, deve premettersi che, in base ai principi enunciati da questa Corte, l'interpretazione degli atti negoziali, ed anche degli atti unilaterali, si sostanzia in un accertamento di fatto (cfr Cass. n. 9070 del 2013; n. 12360 del 2014), riservato all'esclusiva competenza del giudice del merito (cfr Cass. n. 22318 del 2023; n. 17067 del 2007; Cass. n. 11756 del 2006); il sindacato di legittimità è in tal caso limitato alla verifica del rispetto dei canoni ermeneutici, oltre che al controllo di sussistenza di una motivazione logica e coerente (cfr Cass. n. 21576 del 2019; n. 20634 del 2018; n. 4851 del 2009; n. 3187 del 2009; n. 15339 del 2008) ed esige la specifica indicazione del modo attraverso cui si è realizzata la violazione delle regole interpretative o l'insanabile contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito. Da ciò discende che le censure veicolate col ricorso in cassazione non possono esaurirsi nella prospettazione di una interpretazione alternativa, fondata sulla valorizzazione di alcune espressioni piuttosto che di altre, ma deve rappresentare elementi idonei a far ritenere erronea la lettura data dal giudice del merito, cui l'attività di interpretazione dell'atto è riservata (cfr Cass. n. 18214 del 2024; n. 15471 del 2017; n. 27136 del 2017; n. 18375 del 2006).

Il motivo di ricorso propone una lettura alternativa del certificato medico e, quindi, delle limitazioni ivi poste all'attività lavorativa della dipendente, senza fare alcun cenno, neanche indiretto, alla violazione delle regole ermeneutiche oppure alla illogicità della motivazione, e tanto basta a decretarne l'inammissibilità.

La Corte d'appello, interpretato il giudizio del medico competente come preclusivo delle mansioni che comportano una stazione eretta, intesa come

posizione verticale del corpo umano senza appoggio, per un lungo lasso di tempo, ha ritenuto assolto l'onere probatorio datoriale sulla impossibilità di adottare accomodamenti ragionevoli, alla luce di una dettagliata analisi di tutte le mansioni disponibili in azienda e delle possibili soluzioni realizzabili con accorgimenti modificativi.

La sentenza d'appello, facendo proprie le argomentazioni del Tribunale, ha accertato come non fossero affidabili alla To.Lo., per mancanza di specifiche competenze, le mansioni di cuoca, di addetta alla reception, e all'amministrazione; che non potevano esserle assegnati i compiti di governante ai piani, di addetta alla sala e di barista perché non in linea con le prescrizioni del medico competente. Sul ruolo di addetta al servizio bar, "attività dinamica, da svolgere prevalentemente, se non esclusivamente, in piedi", la Corte territoriale ha verificato la possibilità di modularne l'esecuzione in maniera compatibile con le condizioni di salute della dipendente ed ha appurato che "anche prevedendo come adattamento delle pause... il tempo da passare in piedi nello svolgimento dell'attività lavorativa sarebbe stato comunque enormemente maggiore di quello passato seduta (la prescrizione medica, di contro, prevede l'esclusione da stazione eretta prolungata e la necessità di prediligere una postazione seduta)" (sentenza, p. 16). Allo stesso modo, la sentenza impugnata ha sondato la compatibilità della mansione di addetta alla cassa, "l'unica che può essere svolta anche da seduti", ed ha osservato come la To.Lo. avrebbe potuto eseguirla solo in parte, in quanto priva di "competenze amministrative per la fatturazione richiesta dalla clientela"; che ciò avrebbe comportato "una irragionevole modifica dell'assetto organizzativo aziendale" per la necessità di individuare un'attività discontinua cui adibire la dipendente negli orari residui e dovendo la società assegnare comunque un'altra risorsa alla cassa, che sarebbe rimasta inoperosa per parte dell'orario di lavoro (sentenza, p. 16).

La sentenza impugnata si è rigorosamente attenuta ai principi di diritto sopra richiamati ed ha correttamente interpretato ed applicato il canone di ragionevolezza, al fine dei possibili accomodamenti, come declinato dalla giurisprudenza di legittimità, sì che nessun vizio di violazione o falsa applicazione di legge è dato rinvenire.

Per il resto, la valutazione in concreto svolta, in base alle caratteristiche oggettive e soggettive del caso, sulla ragionevolezza delle singole soluzioni, poiché investe inevitabilmente apprezzamenti di merito e risulta congruamente motivata, non è sindacabile in questa sede di legittimità, e ciò rende non accoglibile il motivo di ricorso.

2. Deve quindi adottarsi una statuizione di rigetto del ricorso.

Non si fa luogo alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità poiché la controparte è rimasta intimata.

Il rigetto del ricorso costituisce presupposto processuale per il raddoppio del contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.p.r. n. 115 del 2002 (cfr Cass. S.U. n. 4315 del 2020).

La statuizione di rigetto rende priva di rilievo la eventuale irritalità della notifica alla controparte (v. sul punto memoria integrativa depositata nell'interesse della ricorrente) ed impone, per il rispetto del principio della ragionevole durata del processo, di definire con immediatezza il procedimento, non essendovi, in concreto, esigenze di tutela del contraddittorio, delle garanzie di difesa e del diritto alla partecipazione al processo in condizioni di parità (v. Cass. n. 11287 del 2018; n. 8604 del 2017).

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO
31 LUGLIO 2025 n. 22051

PRES. L. ESPOSITO - REL. G. MARCHESE

Malattia professionale - Domanda di aggravamento postumi art. 83 d.p.r. n. 1124/1965 - Sussistenza uno o più eventi lesivi già indennizzati in rendita o in capitale per effetto di sentenza passata in giudicato - Valutazione - Comparazione nuova lesione dell'integrità psico-fisica con quella esistente al momento del precedente accertamento giudiziale - Grado di menomazione attribuito alla condizione patologica preesistente - Dato di partenza per stabilire la nuova percentuale in senso peggiorativo.

“La domanda di aggravamento dei postumi di malattia professionale, ex art. 83 del d.p.r. nr. 1124 del 1965, determinata da uno o più eventi lesivi già indennizzati in rendita o in capitale, per effetto di sentenza passata in giudicato, debba valutarsi comparando la nuova lesione dell'integrità psico-fisica con quella esistente al momento del precedente accertamento giudiziale; con l'ulteriore conseguenza che il grado di menomazione attribuito alla condizione patologica preesistente, non più scindibile in singole lesioni, costituisce il dato di partenza per stabilire la nuova percentuale invalidante, in caso di modifica, in senso peggiorativo, dello stato di salute dell'assicurato”.

DIRITTO**RAGIONI DELLA DECISIONE**

4. Con il primo motivo è dedotta la nullità della sentenza per avere la Corte di appello disatteso gli accertamenti in punto di fatto contenuti in altra precedente sentenza, passata in giudicato.

Il ricorrente deduce l'erroneità del ragionamento decisorio che, nella sostanza, nega l'esistenza di un aggravamento della malattia professionale e, in tal modo, viola il giudicato.

Secondo la parte ricorrente, la Corte territoriale, ferma la quantificazione al 65%, avrebbe dovuto, su tale invalidità definitivamente cristallizzata, valutare l'aggravamento, se del caso, applicando il metodo riduzionistico a scalare. In altre parole, avrebbe dovuto effettuare una quantificazione, quanto meno, del 70% (così ottenuta: 65% di invalidità pregressa e 15% di aggravamento).

5. Il motivo è fondato nei termini che seguono.

Come, in sintesi, riportato nello storico di lite, Ro.Fr. ha ottenuto, con sentenza passata in cosa giudicata, l'accertamento di un grado di menomazione del 65% e una rendita corrispondente all'indicata lesione.

Nel presente giudizio, è accertato un aggravamento del quadro sanitario e, tuttavia, la percentuale dei postumi è rimasta invariata.

Il *decisum*, alla stregua dei riportati passaggi, incorre nell'errore denunciato.

6. Questa Corte, sia pure occupandosi della materia della invalidità pensionabile, ha sempre osservato come l'accertamento contenuto nella sentenza, passata in giudicato, con la quale sia accolta la domanda di pensione dell'assicurato, si estende all'esistenza di tutti gli elementi voluti dalla legge per la configurazione del diritto, compreso, oltre al requisito assicurativo e a quello contributivo, lo stato invalidante (Cass., S.U., nr. 383 del 1999 e successive conformi) sicché la portata vincolante della decisione, riguardo a tali elementi, continua ad esplicare i suoi effetti sul relativo rapporto di durata a situazione normativa e fattuale immutata.

Ne consegue, per quanto qui più rileva, che la situazione sanitaria già accertata nel precedente giudizio non può formare oggetto di una valutazione diversa e, ove occorra verificare se vi sia stata un'evoluzione in senso peggiorativo dello stato di salute, il raffronto va eseguito tra la situazione esistente all'epoca del precedente accertamento giudiziale e quella ricorrente al momento della nuova valutazione.

In altre parole, la condizione di salute e il suo riflesso invalidante si pongono come situazione di fatto che, suscettibile di passare in cosa giudicata, è destinata a proiettare i suoi effetti, nel rapporto tra le parti, in un ambito che trascende quello proprio della controversia in cui è stata accettata.

7. Sulla base di tale premessa teorica, valida anche in relazione all'oggetto di causa, va allora osservato come la domanda di aggravamento dei postumi di malattia professionale, ex art. 83 del d.p.r. nr. 1124 del 1965, determinata da uno o più eventi lesivi già indennizzati in rendita o in capitale, per effetto di sentenza passata in giudicato, debba valutarsi comparando la nuova lesione dell'integrità psico-fisica con quella esistente al momento del precedente accertamento giudiziale; con l'ulteriore conseguenza che il grado di menomazione attribuito alla condizione patologica preesistente, non più scindibile in singole lesioni, costituisce il dato di partenza per stabilire la nuova percentuale invalidante, in caso di modifica, in senso peggiorativo, dello stato di salute dell'assicurato.

8. A tale principio non si è, invece, attenuta la Corte di appello. I giudici territoriali, infatti, pur accertando che il quadro sanitario si era evoluto, in peius, hanno mantenuto inalterata la percentuale del 65% che, invece, era riferibile alla precedente - e meno grave - condizione morbosa.

9. Il primo motivo va, pertanto, accolto mentre va rigettato il secondo con cui è messa in discussione, più in generale, l'applicazione della formula a scalare.

La Corte di appello ha ritenuto di dover applicare il metodo riduzionistico o scalare o formula di Balthazard, ai sensi della normativa vigente, come indicato dall'Istituto.

Il ricorso al metodo riduzionistico è, astrattamente, corretto.

Ai fini della determinazione del grado di menomazione dell'integrità psico-fisica, occorre che il giudice di merito si attenga alle indicazioni della fonte regolamentare di cui al d.m. del luglio 2000 (Cass. nr. 181 del 2022), applicabile, *ratione temporis*, anche alla fattispecie concreta.

Ciò posto, l'art. 13, comma 5, d.lgs. nr. 38 del 2000 stabilisce che, ai fini della liquidazione della rendita, deve tenersi conto della "valutazione complessiva dei postumi".

In base alla indicata previsione, l'indennizzo non va, dunque, calcolato in ragione della somma aritmetica delle percentuali di menomazione attribuite alle singole lesioni ma con un sistema che valorizzi la concreta compromissione dello stato di salute, da un punto di vista biologico-funzionale. A tale finalità risponde la "formula proporzionalistica a scalare" di Balthazard, peraltro già ritenuta plausibile dalla Corte (Cass. nr. 264 del 1995) in relazione alla previgente previsione dell'art. 78, comma quarto, del d.p.r. n. 1124 del 1965, sulla base di argomentazioni che -sia pure riferite all'incidenza delle patologie sull'attitudine al lavoro- restano coerenti anche in relazione all'impianto normativo di cui al d.lgs. nr. 38 cit.

10. Conclusivamente, va accolto il primo motivo, rigettato il secondo.

La sentenza impugnata va cassata e la causa rinviata alla Corte di appello di Catanzaro che, in diversa composizione, procederà ad un nuovo esame della fattispecie, facendo applicazione del principio di cui al punto 7. che precede.

Al Giudice del rinvio è rimessa altresì la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 52, comma 2, del d.lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione del presente provvedimento, si dispone che si omettano le generalità e gli altri dati identificativi della parte ricorrente.