

Corte di Cassazione Sezione civile, lavoro 5/7/2018 n. 17668

Condizioni lavorative: qualificazione della responsabilità datoriale

CONDIZIONI LAVORATIVE - RESPONSABILITA' DATORIALE - PRESUPPOSTI

Nel caso di attività lavorativa pericolosa per la salute, la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva.

FATTI DI CAUSA

Concetta F. - dipendente di Poste Italiane S.p.A. dal 1992 con la qualifica di Operatore di Esercizio, addetta al Centro di Meccanizzazione Primaria di Bologna ed inquadrata al 4° livello dell'Area Operativa - aveva proposto ricorso, nei confronti della società datrice di lavoro, lamentando di avere subito una serie di infortuni sul lavoro connessi all'attività che svolgeva alle dipendenze di quest'ultima e chiedendo che, previo accertamento della responsabilità per violazione degli artt. 2087 e 2043 c.c. e 49 del D.Igs. n. 626 del 1994, Poste Italiane S.p.A. fosse condannata al risarcimento dei danni, biologico e morale, subiti dalla lavoratrice, oltre accessori di legge. Il Tribunale di Bologna, accogliendo parzialmente il ricorso, condannava la società al risarcimento dei danni in favore della F., liquidati complessivamente in Euro 17.432,42, di cui Euro 3.000,00 per danno Morale, oltre accessori come per legge. La Corte territoriale della stessa sede, con sentenza depositata il 3.11.2011, in parziale accoglimento del gravame interposto da Poste Italiane S.p.A., respingeva la domanda di risarcimento del danno morale, confermando, nel resto, la sentenza impugnata. Per la cassazione della sentenza ricorre la società articolando due motivi cui resiste Concetta Fa ruolo con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si deduce, in riferimento all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c. ed in particolare, si lamenta che i giudici di merito avrebbero riconosciuto la responsabilità della società datrice di lavoro per gli infortuni occorsi alla dipendente erroneamente ritenendo provata la circostanza che quest'ultima avrebbe svolto mansioni per le quali era stata esonerata, nonché il nesso causale tra l'infermità denunciata e l'attività svolta.
2. Con il secondo motivo si censura la sentenza impugnata, in riferimento all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., per violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 166 c.p.c. e si lamenta che Poste Italiane S.p.A. sia stata ritenuta l'unica responsabile degli infortuni occorsi alla lavoratrice, per un errore nella valutazione delle prove da parte dei giudici di merito, i quali avrebbero irragionevolmente fondato il proprio convincimento su circostanze genericamente dedotte dai testimoni "di per sé inidonee a supportare il percorso logico giuridico" che ha condotto alla decisione.
3. Il primo motivo non è fondato.
Invero, alla stregua dei consolidati arresti giurisprudenziali di legittimità (cfr, ex plurimis, Cass. nn. 13956/2012; 17092/2012; 18626/2013; 22710/2015) la responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, nell'ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 c.c., costituente norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione e che impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, avuto riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, siano necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori (cfr., tra le molte, Cass. nn. 6377/2003; 16645/2003). Per la qual cosa, in particolare nel caso in cui si versi in ipotesi di attività lavorativa pericolosa per la salute, come nella fattispecie, a causa della necessità di movimentare manualmente

carichi di 30/40 Kg per volta, la responsabilità del datore di lavoro-imprenditore ai sensi dell'art. 2087 c.c. non configura una ipotesi di responsabilità oggettiva e tuttavia non è circoscritta alla violazione di regole di esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma deve ritenersi volta a sanzionare, anche alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, l'omessa predisposizione, da parte del datore di lavoro, di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psico-fisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale, del concreto tipo di lavorazione e del connesso rischio (cfr. Cass. n. 15156/11). Al riguardo, è altresì da sottolineare che la dottrina e la giurisprudenza più attente hanno sottolineato come le disposizioni della Carta costituzionale abbiano segnato anche nella materia giuslavoristica un momento di rottura rispetto al sistema precedente "ed abbiano consacrato, di conseguenza, il definitivo ripudio dell'ideale produttivistico quale unico criterio cui improntare l'agire privato", in considerazione del fatto che l'attività produttiva - anch'essa oggetto di tutela costituzionale, poiché attiene all'iniziativa economica privata quale manifestazione di essa (art. 41, primo comma, Cost.) - è subordinata, ai sensi del secondo comma della medesima disposizione, alla utilità sociale che va intesa non tanto e soltanto come mero benessere economico e materiale, sia pure generalizzato alla collettività, quanto, soprattutto, come realizzazione di un pieno e libero sviluppo della persona umana e dei connessi valori di sicurezza, di libertà e dignità. Da ciò consegue che la concezione "patrimonialistica" dell'individuo deve necessariamente recedere di fronte alla diversa concezione che fa leva essenzialmente sullo svolgimento della persona, sul rispetto di essa, sulla sua dignità, sicurezza e salute - anche nel luogo nel quale si svolge la propria attività lavorativa -; momenti tutti che "costituiscono il centro di gravità del sistema", ponendosi come valori apicali dell'ordinamento, anche in considerazione del fatto che la mancata predisposizione di tutti i dispositivi di sicurezza al fine di tutelare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro viola l'art. 32 della Costituzione, che garantisce il diritto alla salute come primario ed originario dell'individuo, nonché le disposizioni antinfortunistiche, fra le quali quelle contenute nel D.Lg.vo n. 626/94 - attuativo, come è noto, di direttive europee riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa - ed altresì l'art. 2087 c.c. che, imponendo la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore da parte del datore di lavoro prevede un obbligo, da parte di quest'ultimo, che non si esaurisce "nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico", ma attiene anche - e soprattutto - alla predisposizione "di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione di quella integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione ad eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio". Tale interpretazione estensiva della citata norma del codice civile si giustifica alla stregua dell'ormai consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità (cfr., già da epoca risalente, Cass. nn. 7768/1995; 8422/1997), sia in base al rilievo costituzionale del diritto alla salute - art. 32 Cost. -, sia per il principio di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio - artt. 1175 e 1375 c.c., disposizioni caratterizzate dalla presenza di elementi "normativi" e di clausole generali (Generalklauseln) - cui deve essere improntato e deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro, sia, infine, "pur se nell'ambito della generica responsabilità extracontrattuale", ex art. 2043 c.c., in tema di *neminem laedere* (al riguardo, questa Suprema Corte ha messo, altresì, in evidenza, già da epoca non recente, che, in conseguenza del fatto che la violazione del dovere del *neminem laedere* può consistere anche in un comportamento omissivo e che l'obbligo giuridico di impedire l'evento può discendere, oltre che da una norma di legge o da una clausola contrattuale, anche da una specifica situazione che esiga una determinata attività, a tutela di un diritto altrui, è da considerare responsabile il soggetto che, pur consapevole del pericolo cui è esposto l'altrui diritto, ometta di intervenire per impedire l'evento dannoso).

Fatte tali premesse, deve osservarsi che, nel caso di specie, l'onere della prova gravava sul datore di lavoro che avrebbe dovuto dimostrare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno (prova liberatoria) derivato alla F., attraverso l'adozione di cautele previste in via generale e specifica dalle

norme antinfortunistiche, di cui rettamente la Corte di merito ha ravvisato la violazione, ritenendo la sussistenza del nesso causale tra gli infortuni occorsi alla lavoratrice e l'attività svolta dalla stessa, adibita alla movimentazione manuale di materiali pesanti, nonostante il Collegio medico avesse posto limitazioni precise, in considerazione dello stato di salute della stessa. Per la qual cosa, era altamente probabile, come ben evidenziato dai giudici di seconda istanza, che si verificassero gli eventi dannosi di cui si tratta. E' pertanto condivisibile la conclusione cui i medesimi sono giunti, dopo avere messo in evidenza la mancanza della prova liberatoria da parte della società datrice di lavoro, trattandosi di responsabilità contrattuale per omessa adozione, ai sensi dell'art. 2087 c.c., delle opportune misure di prevenzione atte a preservare l'integrità psicofisica del lavoratore sul luogo di lavoro.

4. Il secondo motivo è inammissibile.

E', innanzitutto, da osservare che la dedotta violazione dell'art. 166 del codice di rito è del tutto inconferente, poiché attiene alla "costituzione del convenuto". In ordine, poi, alla valutazione degli elementi probatori, posto che la stessa è attività istituzionalmente riservata al giudice di merito, non sindacabile in Cassazione se non sotto il profilo della congruità della motivazione del relativo apprezzamento, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Suprema Corte, qualora il ricorrente denunci, in sede di legittimità, l'omessa o errata valutazione di prove testimoniali, ha l'onere non solo di trascriverne il testo integrale nel ricorso per cassazione, ma anche di specificare i punti ritenuti decisivi al fine di consentire il vaglio di decisività che avrebbe eventualmente dovuto condurre il giudice ad una diversa pronuncia, con l'attribuzione di una diversa valutazione alle dichiarazioni testimoniali relativamente alle quali si denuncia il vizio (v., tra le molte, Cass. n. 6023/2009). Nel caso di specie, invero, la contestazione, peraltro del tutto generica, sulle dichiarazioni rese dai testi, senza che le stesse siano state trascritte, si risolve in una inammissibile richiesta di riesame del contenuto di deposizioni testimoniali e di verifica dell'esistenza di fatti decisivi che avrebbero, secondo la prospettazione della parte ricorrente, erroneamente condotto alla decisione oggetto del giudizio di legittimità (cfr., tra le altre, Cass. n. 4056/2009), finalizzata ad ottenere una nuova pronuncia sul fatto, certamente estranea alla natura ed alle finalità del giudizio di cassazione (cfr., ex plurimis, Cass., S.U., n. 24148/2013; Cass. n. 14541/2014).

5. Per tutto quanto in precedenza esposto, il ricorso va rigettato.

6. Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in Euro 4.200,00, di cui Euro 200,00 per esborsi, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.