

Malattia professionale e onere di provare il danno

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22615 del 5 Novembre 2015, ha definito che in occasione di una malattia professionale determinata da un'inosservanza al generico obbligo di applicare le misure di sicurezza, la prova liberatoria incombe sul datore di lavoro e non sul dipendente.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha stabilito che in occasione di una malattia professionale determinata da un'inosservanza al generico obbligo di applicare le misure di sicurezza, la prova liberatoria incombe sul datore di lavoro e non sul dipendente.

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza con la quale i giudici di Corte d'appello, riformando parzialmente la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di primo grado, condannava la società datrice di lavoro al risarcimento del danno in favore di una lavoratrice per la malattia professionale da questa subita.

La Corte territoriale riteneva che la colpa datoriale era da ravvisare nella tardiva adozione di quegli accorgimenti che, se impiegati a tempo debito, avrebbero alleviato la pesantezza delle mansioni e rimosso la causa della accertata malattia agli arti superiori della lavoratrice (nello specifico una tendinopatia della cuffia dei rotatori della spalla destra; epicondilite gomito destro e sinistro; sindrome tunnel carpale bilaterale).

La società proponeva ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse, la violazione e falsa applicazione degli artt. 2087 e 2697 cod. civ. in quanto contestava che fosse a suo carico, quale datrice di lavoro, l'onere di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per venire a conoscenza di una possibile o eventuale malattia della lavoratrice. Sosteneva, quindi, la ricorrente che spettava alla lavoratrice, che aveva dichiarato di aver subito un danno, dimostrare l'omissione della parte datoriale, quale causa della lamentata malattia, e di averle dato notizia di tale evento, profilandosi, diversamente, una inaccettabile ipotesi di responsabilità oggettiva.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i Giudici di legittimità partivano innanzitutto dalla considerazione che all'esito dell'istruttoria la Corte d'appello aveva individuato la responsabilità della datrice di lavoro nel tardivo ricorso all'automazione di alcune fasi della lavorazione che avrebbero comportato, se adottate, una minore gravosità delle mansioni ed avrebbero, quindi, rimosso la causa lavorativa della malattia professionale.

Tanto premesso, la Corte rilevava che "in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 cod. civ., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte, dato che ai sensi dell'art. 1218 cod. civ. è il debitore-datore di lavoro che deve farsi carico di provare che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte derivano da causa a lui non imputabile".

Al riguardo, rifacendosi anche alla propria giurisprudenza precedente, i Giudici precisavano che "in tema di danno alla salute del lavoratore, gli oneri probatori spettanti al datore di lavoro ed al lavoratore sono diversamente modulati nel contenuto a seconda che le misure di sicurezza omesse siano espressamente e specificamente definite dalla legge (o da altra fonte ugualmente vincolante), in relazione ad una valutazione preventiva di rischi specifici, oppure debbano essere ricavate dallo stesso art. 2087 cod. civ., che impone l'osservanza del generico obbligo di sicurezza: nel primo caso, riferibile alle misure di sicurezza cosiddette "nominate", la prova liberatoria incombente sul datore di lavoro si esaurisce nella negazione degli stessi fatti provati dal lavoratore, ossia nel riscontro dell'insussistenza dell'inadempimento e del nesso eziologico tra quest'ultimo e il danno; nel secondo caso, relativo a misure di sicurezza cosiddette "innominate", la prova liberatoria a carico del datore di lavoro è invece generalmente correlata alla quantificazione della misura della diligenza ritenuta esigibile, nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza, imponendosi, di norma, al datore di lavoro l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che, ancorché non risultino dettati dalla legge (o altra fonte equiparata), siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli "standards" di sicurezza normalmente osservati o trovino riferimento in altre fonti analoghe."

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Nel caso di specie, in cui si versava nell'ipotesi di responsabilità ex art. 2087 cod. civ., la Corte di merito era pervenuta al convincimento, adeguatamente motivato ed immune da rilievi di ordine logico-giuridico, che la colpa datoriale era da individuare proprio nella tardiva adozione di quegli accorgimenti, (quali l'automazione e l'uso del muletto), che avrebbero alleviato la pesantezza delle mansioni eseguite dalla lavoratrice, con la precisazione che tale situazione era sufficiente, in presenza dell'incontestato nesso causale tra le mansioni esercitate e le patologie sofferte, ad integrare la colpa contrattuale.

Per tutto quanto sopra, la Corte Suprema respingeva il ricorso.

In definitiva

In generale è utile ricordare che per tecnopatia s'intende la malattia professionale che il lavoratore contrae in virtù dello svolgimento dell'attività lavorativa e che è dovuta all'esposizione nel tempo a dei fattori presenti nei luoghi di lavoro.

Le tutele, per tali ipotesi, trovano la propria fonte nel D.P.R. n. 1124 del 1965 che prevede la possibilità di ricevere una copertura assicurativa da parte dell'INAIL per le malattie tabellate, inserite cioè nelle tabelle richiamate dalla legge.

È inoltre prevista la possibilità per il lavoratore che possa aver contratto anche altre malattie non ricomprese nelle tabelle, di esser risarcito, previa dimostrazione del nesso causale tra lo svolgimento dell'attività lavorativa in un determinato ambiente di lavoro e la patologia (nesso di causa-effetto).

A questo proposito, come visto, la Corte si è espressa tracciando diversamente gli oneri probatori a carico del datore di lavoro, a seconda dell'omissione delle misure di sicurezza nominate, espressamente e specificamente definite della legge (od altra fonte ugualmente vincolante), in relazione a una valutazione preventiva di rischi specifici, oppure innominate, cioè che debbano essere ricavate dallo stesso articolo 2087 del codice civile che impone l'osservanza del generico obbligo di sicurezza.

In un caso (in riferimento alle misure nominate) al datore di lavoro è solo fatto onere di negare i fatti provati dal lavoratore, mentre nell'altro (le misure di sicurezza innominate) la prova liberatoria del datore di lavoro è legata alla misura della diligenza normalmente ritenuta esigibile per quanto riguarda la predisposizione delle misure di sicurezza stesse, con la necessità del datore di lavoro di provare di aver adottato quanto suggerito da conoscenze tecniche dagli standard di sicurezza normalmente adottati.