

RISARCIMENTO DANNO DA SUPERLAVORO QUANDO SPETTA

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione in tema di azione per il risarcimento, ai sensi dell'articolo 2087 codice civile, per danni cagionati dalla richiesta o accettazione di un'attività lavorativa eccedente rispetto alla ragionevole tollerabilità, il lavoratore è tenuto a dimostrare lo svolgimento della prestazione secondo le predette modalità nocive ed a provare il nesso causale tra il lavoro così svolto e il danno.

Spetta al datore di lavoro, stante il suo dovere di assicurare che l'attività di lavoro sia condotta senza che essa risulti in sé pregiudizievole per l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, dimostrare che viceversa la prestazione si è svolta, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, con modalità normali, congrue e tollerabili per l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore



n. 233
19 dicembre 2022

Con l'ordinanza n.34968 del 28 novembre 2022 la Cassazione afferma che per la domanda di risarcimento del danno biologico subito per violazione dell'articolo 2087 codice civile spetta al lavoratore provare le modalità nocive e il nesso causale tra il lavoro così svolto e il danno mentre spetta al datore di lavoro dimostrare che viceversa la prestazione si è svolta con modalità normali, congrue e tollerabili per l'integrità del prestatore.

Un dipendente del Ministero della Giustizia ha chiesto il risarcimento del danno biologico per violazione dell'articolo 2087 codice civile ("L'imprenditore è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"). Ha addotto che a causa della carenza di personale era stato sottoposto a ritmi insostenibili per oltre venti anni, dovendo svolgere mansioni inferiori e superiori sino al punto di aver maturato sintomi depressivi e uno stato patologico culminato con un infarto.

Il Tribunale di Roma prima poi la Corte d'Appello di questa città non hanno accolto la domanda del lavoratore poiché non aveva dimostrato il numero dei lavoratori, necessario per apprezzare le condizioni di sottodimensionamento. Ne concludevano per l'assenza di prova delle violazioni che il lavoratore assumeva essere imputabili al Ministero, essendovi necessità di dimostrazione dell'elemento soggettivo della colpa.

Il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che la sentenza impugnata era errata perché, avendo il ricorrente denunciato l'evento dannoso come ascrivibile alla condotta datoriale del mancato approntamento delle cautele necessarie a preservare l'integrità dei lavoratori, spettava al Ministero dimostrare l'avvenuta adozione di tutte le misure utili a tal fine. Inoltre, una volta dimostrata la sussistenza dell'inadempimento e del nesso causale tra inadempimento e danno, non occorre che il lavoratore dimostri anche la colpa in concreto del datore di lavoro, spettando a quest'ultimo la prova della non imputabilità dell'inadempimento.

La Cassazione ha accolto il ricorso. Il datore di lavoro ha il dovere di garantire che lo svolgimento del lavoro non sia fonte di pregiudizio per il lavoratore. Ha l'obbligo di attribuire, pretendere e ricevere dal lavoratore una quantità e qualità di prestazione che sia coerente con la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica in modo che non derivi pregiudizio alla integrità fisica ed alla personalità morale del lavoratore.