



TRIBUNALE ORDINARIO DI BERGAMO

SEZIONE LAVORO

Udienza del 25.5.2022

R.G. N. 731/2021

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL GIUDICE DI BERGAMO

Dott.ssa Giulia Bertolino quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa

da

ERMAL PPAJ,

con l'avv. Paolo Casetta ed elettivamente domiciliato in Bergamo, Via dei Partigiani n. 8;

RICORRENTE

contro

LUCCHINI R.S. S.P.A.

con gli avv.ti Raffaele De Luca Tamajo, Franco Toffoletto, Andrea Morone e Giacomo De Fazio ed elettivamente domiciliata in Bergamo, Via XX Settembre, 18/b

RESISTENTE

e

GENERALI ITALIA S.P.A.

con l'avv. Andrea Matteo Formica ed elettivamente domiciliata in Milano, Via Guastalla n. 1,

TERZA CHIAMATA

OGGETTO: malattia professionale.

Nelle note per l'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Bergamo, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 17.5.21 il ricorrente ha convenuto in giudizio LUCCHINI R.S. S.P.A. per accertare la responsabilità della convenuta per la malattia professionale di cui è affetto e riconosciuta da INAIL con



conseguente condanna della parte convenuta a risarcire al ricorrente il danno differenziale da quantificarsi in € 50.000,00.

Il ricorrente deduceva in fatto:

- di aver lavorato per la convenuta con mansioni di operaio, nel periodo intercorso tra il 4 aprile 2007 ed il 23 aprile 2018,
- di aver subito, a causa delle modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative, gravi conseguenze fisiche e, in particolare di essere affetto da *“esiti di protrusioni discali multiple a livello lombare con sofferenza neurogena cronica, esiti di trauma distorsivo del ginocchio sinistro ed esiti di trauma indiretto del polso destro con sospetta frattura dello scafoide carpale in arto dominante”*,
- che INAIL gli ha riconosciuto un’invalidità permanente del 18%,
- che il danno biologico residuo (differenziale) dovrà essere risarcito dal datore di lavoro, atteso che le conseguenze irreversibili subite dal lavoratore gli sono state cagionate dall’attività lavorativa, ed in particolare dalle condizioni di lavoro e dagli sforzi usuranti che ha dovuto sostenere: spinte sia orizzontali che dal basso verso l’alto, di parti dei macchinari utilizzati per la fusione del metallo,
- di aver altresì subito un infortunio traumatico a causa della rottura di una sbarra che stava trascinando unitamente ad altri colleghi (doc. 3),
- di aver subito sia un danno biologico differenziale sia un danno alla capacità lavorativa specifica, tenuto conto del tipo di attività (operaio specializzato) del deducente, che comporta la necessità di svolgere forzature e movimenti faticosi che interessano sia la schiena che i polsi che le ginocchia,
- di aver proposto il procedimento di negoziazione assistita al quale la società non ha aderito,
- di aver subito un danno quantificabile in misura non inferiore ad € 40.000,00 e non superiore ad € 50.000,00, con aggiunta di interessi e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo.

Si costituiva ritualmente in giudizio LUCCHINI R.S. S.P.A. contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.

La parte resistente eccepiva

- l'improcedibilità/inammissibilità della domanda per intervenuta transazione in sede sindacale sottoscritta il 4 maggio 2018,



- l'infondatezza della domanda in punto di responsabilità per le malattie sofferte
 - o per aver sempre rispettato le prescrizioni del medico del lavoro,
 - o di aver messo a disposizione mezzi e ausili per il sollevamento dei carichi,
 - o di aver formato il personale,
 - o di aver adempiuto a tutti gli obblighi di sicurezza.

La convenuta inoltre chiedeva di chiamare in causa la compagnia assicuratrice Generali Italia s.p.a. per essere dalla stessa manlevati, garantiti e tenuti indenni da ogni somma che dovessero essere condannati a corrispondere al ricorrente nonché delle spese di giudizio ex art. 1917 c. 3 c.c..

Il Giudice, fallito il tentativo di conciliazione, ha autorizzato la chiamata in causa della compagnia assicurativa.

Si costituiva ritualmente in giudizio Generali Italia s.p.a., contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso aderendo alle difese dell'assicurata, con vittoria di spese.

Quanto all'operatività della polizza, evidenziava che l'assicurata costituendosi in proprio aveva perso il diritto al rimborso delle proprie spese legali e che opera la franchigia.

Alla successiva udienza, Lucchini, in risposta alla memoria di costituzione della terza chiamata, eccepiva che la polizza prodotta dall'Assicurazione era relativa ad altra società del gruppo.

Il Giudice ha invitato la terza chiamata a depositare il corretto contratto e, ritenuta la causa matura per la decisione ha rinviato per discussione disponendo la trattazione scritta su consenso delle parti.

Il Giudice - lette le note depositate - ha deciso la controversia come da sentenza depositata in forza della normativa eccezionale ed emergenziale di cui all'art. 221 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, conv. con mod. dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, nonché di cui all'art. 23 del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137, conv. con mod. dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176 e successiva proroga disposta dall'art. 16 c. 1 del D.L. 30.12.2021 n. 228.

DIRITTO

I. Il verbale di conciliazione sindacale intervenuto tra le parti



Occorre premettere una concisa ricostruzione della cronologia dei fatti per la risoluzione della controversia.

Dalla stessa documentazione versata in atti dalla parte ricorrente risulta che il lavoratore era a piena conoscenza del proprio grado di invalidità permanente almeno dal 31.1.18 in quanto in tale data il medico dott. Guariglia ha accertato in una percentuale pari al 17/18 % il danno permanente in capo al sig. Papaj. Anche l'infortunio e il connesso esito era stato contestato alla datrice di lavoro già il 10.1.17.

Il rapporto di lavoro tra le parti è cessato il 4.5.18 in seguito a licenziamento per giusta causa.

Il 4.5.18 è stato sottoscritto tra le parti un verbale di conciliazione in sede sindacale (doc. 1 della memoria) con il quale il sig. Papaj, assistito dal medesimo legale che lo rappresenta nel presente giudizio, ha espressamente rinunciato *“al risarcimento del danno anche extracontrattuale e/o non patrimoniale ex art. 2043, 2059, 2087, 2103 e 2116 comma 2 cod. civ.”*.

In diritto, è noto che, a mente delle previsioni dell'art. 2113 cc, le rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dai contratti collettivi non sono suscettibili di impugnazione ove, per quanto di interesse, le stesse siano il frutto di una conciliazione in sede sindacale.

A tale ultimo proposito, la giurisprudenza di legittimità assolutamente consolidata ha espresso il seguente principio di diritto: *“In materia di atti abdicativi di diritti del lavoratore subordinato, le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili, a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali - della quale non ha valore equipollente quella fornita da un legale - sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evinca la questione controversa oggetto della lite e le "reciproche concessioni" in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 cod. civ. (Cass. n. 24024 del 23/10/2013; conforme Cass., n. 13217 del 22/05/2008).*

La “sede protetta” ove viene redatto e sottoscritto dalle parti il verbale di accordo offre maggiori garanzia e protezione in ordine alla presenza di volontà effettiva in capo alla parte debole di aderire al testo dell'accordo, cosicché la medesima, scevra da pressioni e/o raggiri, sia in grado di vagliare liberamente i benefici eventualmente conseguenti alla stipula e, dunque, prestare il proprio informato e libero consenso.



Pertanto, qualora non venga dimostrato che la volontà espressa dal lavoratore sia viziata e qualora non siano sussistenti le comuni cause di nullità dell'atto, le conciliazioni e le rinunce che intervengono nelle sedi protette conferiscono all'atto in questione un *imprimatur* di sostanziale definitività: sono cioè inoppugnabili.

Giova infatti rammentare che l'art. 2113 c.c., nel prevedere l'impugnabilità delle rinunzie e transazioni sottoscritte dal lavoratore, ha previsto un'eccezione disponendo la non impugnabilità di talune rinunzie/transazioni.

La *ratio* di tale eccezione risiede nella volontà del legislatore di sottrarre al regime di impugnabilità una determinata tipologia di conciliazioni, tassativamente individuate attraverso il rinvio agli artt. 185, 410 e 411 c.p.c.. Dette conciliazioni sono, invero, tutte caratterizzate dall'intervento di un soggetto terzo: il giudice (art. 185 c.p.c.), la commissione provinciale di conciliazione presso l'ufficio del lavoro (art. 410 c.p.c.) e il sindacato del lavoratore (art. 411 c.p.c.), apprezzato dal legislatore quale soggetto idoneo a tutelare il lavoratore nella genuina formazione della sua volontà transattiva o di rinuncia.

In virtù di tale principio, nella concreta partecipazione all'iter transattivo del rappresentante sindacale si individua la ragione della non impugnabilità delle transazioni concluse ai sensi dell'art. 411 co. 3 c.p.c.. Detta partecipazione sindacale, ove effettiva, è ritenuta idonea a far venire meno la condizione di inferiorità, non soltanto economica ma altresì psicologica, del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, garantendo così la sostanziale libertà della dichiarazione di volontà del lavoratore stesso.

Nel caso di specie, la conciliazione (doc. 1 memoria Lucchini) è stata stipulata avanti al conciliatore sig. Emilio Lollo e nessuna eccezione in punto di effettività della partecipazione del sindacalista alla transazione è stata mossa, inoltre il ricorrente era vieppiù tutelato dall'assistenza del proprio legale di fiducia.

E' stato in tal senso affermato che *“L'accordo tra il lavoratore ed il datore di lavoro, nel quale sia identificata la lite da definire ovvero quella da prevenire (unitamente, in tal caso, all'individuazione dell'interesse del lavoratore) e che contenga lo scambio tra le parti di reciproche concessioni, è qualificabile come atto di transazione ed assume rilievo, quale conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, terzo comma, cod. proc. civ., ove sia stato raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti dell'organizzazione sindacale indicati dal medesimo, dovendosi valutare, a tal fine, se, in relazione alle concrete modalità di espletamento della conciliazione, sia stata correttamente attuata la funzione di supporto che la legge assegna al sindacato nella fattispecie conciliativa”* (Cass. sez. lav. n. 13217 del 22/05/2008); *“In materia*



di atti abdicativi di diritti del lavoratore subordinato, le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale, non sono impugnabili, a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali - della quale non ha valore equipollente quella fornita da un legale - sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evinca la questione controversa oggetto della lite e le "reciproche concessioni" in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 cod. civ." (Cass. Lav. n. 24024 del 23/10/2013).

Può quindi fin d'ora evidenziarsi che i presupposti affinché la conciliazione in sede sindacale possa essere considerata valida e di conseguenza inoppugnabile ai sensi dell'articolo 2113 c.c. sono, da un lato, la presenza di una res litigiosa tra lavoratore e datore di lavoro e, dall'altro lato, l'effettività dell'assistenza sindacale resa nei confronti del dipendente e la contestualità nella firma del verbale.

Nel caso di specie la parte ricorrente non propone eccezioni in punto di effettiva assistenza in sede conciliativa, ma ritiene che tale accordo non possa coprire anche il danno richiesto nel presente giudizio osservato che il certificato con il quale INAIL riconosceva la sussistenza di quattro malattie professionali subite dal dipendente è datato 8 maggio 2019 ed è quindi di quasi un anno successivo alla stipula del verbale di conciliazione e che solo una di esse (quella inerente il ginocchio) era già stata oggetto di contestazione alla Lucchini con lettera del difensore in data 10 gennaio 2017.

Il danno nella sua entità ed eziologia professionale era noto già dal gennaio 2018, infatti proprio da parte ricorrente è stata prodotta la valutazione medica del ricorrente operata dal dott. Guariglia del 31.1.18 sub doc. 8 del ricorso.

Se è pur vero che la transazione non può giungere a coprire i danni futuri, in quanto come noto le rinunce e le transazioni del lavoratore su diritti futuri sono radicalmente nulle, infatti non sono rinunciabili diritti futuri che non sono ancora nel patrimonio del soggetto ossia che non sono ancora sorti, in quanto le parti non disponendo ancora di tali diritti non hanno neanche la legittimazione a disporne ed abdicarne, nel caso di specie il diritto e il danno non erano futuri ma già certi.

In particolare, la costante giurisprudenza della Suprema Corte anche da ultimo (Cass 6664/2022) ha statuito che la rinuncia del lavoratore a diritti non ancora entrati a far parte del suo patrimonio giuridico è nulla per contrasto con norma imperativa.



Nel caso di specie, i danni lamentati in questa sede dal ricorrente non sono affatto futuri ma già certi nel loro ammontare e nella loro riconducibilità eziologica all'attività lavorativa già alla data della perizia redatta dal dott. Guariglia del gennaio a fronte di una transazione stipulata nel maggio del 2018. Va infatti precisato che il danneggiato ha diritto ad ottenere il risarcimento dei danni futuri soltanto se considerati non ragionevolmente prevedibili al momento della transazione (Cass. n. 7215/1997 e n. 5576/1984).

Infatti, solo su presupposto della non attualità del danno, la Suprema Corte ha ritenuto che il verbale di conciliazione non coprisse la malattia professionale *“La corte di merito ha correttamente precisato che la conciliazione ha valore solo con riferimento ai fattori conoscibili all'atto della conclusione dell'accordo conciliativo, essendo precluse dall' accordo transattivo le situazioni prive del requisito dell'attualità. Ed infatti una rinuncia preventiva a diritti futuri od eventuali è nulla, riferendosi l'art.2113 c.c. a diritti già presenti o comunque ben individuati, dovendosi escludere che la conciliazione possa riguardare diritti non ancora entrati nel patrimonio del prestatore di lavoro (Cfr Cass. n.18405/2011) e legati ad eventi addirittura futuri ed eventuali, come nel caso di specie. In tal caso, nei confronti di diritti ancora non sorti o maturati, la preventiva disposizione può determinare la nullità di tale atto dispositivo, poiché esso potrebbe essere diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella fissata dalle norme di legge o di contratto collettivo (Cfr Cass. n. 12561/2006)”* (Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 novembre 2018, n. 29401, *“conciliazione transattiva, sottoscritta nel 1995 in sede sindacale ed in epoca largamente anteriore rispetto alla diagnosi della malattia”*)

Correttamente la parte convenuta evidenzia che, secondo la consolidata giurisprudenza, la transazione, essendo uno strumento giudiziale volto a prevenire la lite, produce l'effetto di coprire il dedotto ed il deducibile (Cass. Civ., Sez. Lav., 20 maggio 2020, n. 9287 *“quanto, poi, agli effetti della suddetta conciliazione corrette appaiono anche le relative argomentazioni sul punto svolte con la sentenza de qua (v. Cass. Sez. 6 – 1, ordinanza n. 23482 del 9/10/2017, secondo cui l'oggetto del negozio transattivo va identificato non in relazione alle espressioni letterali usate dalle parti, non essendo necessaria una puntuale specificazione delle contrapposte pretese, bensì in relazione all'oggettiva situazione di contrasto che le parti stesse hanno inteso comporre attraverso reciproche concessioni, giacchè la transazione – quale strumento negoziale di prevenzione di una lite – è destinata, analogamente alla sentenza, a coprire il dedotto ed il deducibile. In senso conforme Cass. I civ. sent. n. 690 del 14/01/2005, nonchè Sez. lav. n. 1183 del 12/02/1985, entrambe in modo pertinente citate nella pronuncia qui impugnata.*

Ricordando poi la nozione della transazione ex art. 1965 c.c., quale atto negoziale con il quale i soggetti interessati non solo possono prevenire una lite potenziale, ma anche porre fine ad una lite già incominciata, Cass.



1185/85 cit. ebbe modo di precisare ulteriormente che, pertanto, ove il lavoratore in sede di conciliazione giudiziale abbia manifestato il proprio consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'efficacia transattiva dell'accordo raggiunto non può che essere riferita, in mancanza di specifiche limitazioni, a tutti i diritti scaturenti dal rapporto che risultino obiettivamente determinabili);

pertanto, appaiono inammissibili tutte le doglianze della ricorrente principale inerenti a pretesi diritti maturati in epoca anteriore al 31 dicembre 1993, ciò con particolare riguardo alle censure di cui ai motivi quinto e sesto;)".

Accertata la validità della transazione tombale sottoscritta in sede protetta dal ricorrente e la circostanza che il ricorrente già da mesi prima dell'accordo conciliativo era a conoscenza non solo della sussistenza del danno, ma anche della sua entità e della eziologia lavorativa di esso, il ricorso deve essere respinto.

Solo ai fini della completezza dell'esposizione si argomenta quanto segue.

II. L'inquadramento teorico e sistematico della responsabilità del datore di lavoro per malattia professionale e le omesse allegazioni di condotte inadempienti.

La responsabilità *ex art.* 2087 c.c. è di carattere contrattuale, in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art. 1374 c.c.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale (Cass. Lav. 29.3.19 n. 8911; Cass. Lav. 3.9.18 n. 21563), sicché il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini che nell'art. 1218 c.c. sull'inadempimento delle obbligazioni.

Va subito precisato che la parte ricorrente, pur essendone onerata, non ha allegato alcun inadempimento.

In sostanza, la fonte giuridica dell'obbligazione di sicurezza viene intesa come obbligazione integrativa del contratto di lavoro: oltre alle fonti di rango costituzionale, comunitario ed alla legislazione specialistica, tra cui in particolare il D.Lgs. n. 81/08 rilevano gli artt. 2043, 2049, 2087 c.c.: il datore di lavoro è tenuto a predisporre un ambiente ed un'organizzazione del lavoro idonei alla protezione del bene fondamentale della salute, funzionale alla stessa esigibilità della prestazione lavorativa con la conseguenza che è possibile per il prestatore di ecceperne l'inadempimento e rifiutare la prestazione pericolosa *ex art.* 1460 c.c..



L'art. 2087 c.c. si qualifica come norma di chiusura del sistema antinfortunistico, con contenuto atipico e residuale, estensibile a situazione ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore, ed impone all'imprenditore l'obbligo di tutelare l'integrità psicofisica dei dipendenti con l'adozione ed il mantenimento perfettamente funzionale, non solo di misure igienico sanitarie o antinfortunistico, ma anche di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione nell'ambiente od in costanza di lavoro in relazione ad eventi pur se allo stesso non collegati direttamente (Cass. lav. 8.10.18 n. 24742; Cass. lav. 3.8.12 n. 13956).

La responsabilità del datore di lavoro conseguente alla violazione dell'obbligo di sicurezza nell'ambito giuslavoristico scaturisce con contenuto atipico e residuale dall'art. 2087 c.c. e con contenuto tipico dalla dettagliata disciplina di settore sugli infortuni e malattie professionali.

L'art. 2087 c.c. ha una funzione dinamica ossia finalizzata a persuadere il datore di lavoro ad attuare nell'organizzazione del lavoro un'efficace attività di prevenzione attraverso la continua e permanente ricerca delle misure suggerite dall'esperienza e dalla tecnica più aggiornata, in considerazione della "*particolarità del lavoro*" intesa come complesso di rischi e pericoli che caratterizzano la specifica attività lavorativa, della "*esperienza*" intesa come conoscenza di rischi e pericoli acquisita nella specifica attività lavorativa e della "*tecnica*" intesa come progresso scientifico e tecnologico attinente a misure di tutela cui il datore di lavoro deve essere aggiornato, si tratta di una clausola aperta finalizzata ad evitare le conseguenze della desuetudine delle norme antinfortunistiche scritte (Cass. Lav. 8.10.2018 n. 24272).

È opportuno sottolineare che l'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva in quanto la responsabilità datoriale va in ogni caso collegata alla violazione di obblighi di comportamento imposte da norme di legge o suggeriti dalla conoscenza sperimentali (Cass. lav. 29.3.19 n. 8911), in quanto l'elemento costitutivo e fondante la responsabilità datoriale resta pur sempre la colpa e quindi la prevedibilità e la evitabilità, quindi non incombe sul datore di lavoro: a) l'obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire un ambiente di lavoro a rischio zero quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di una attrezzatura non sia eliminabile ; b) l'adozione di accorgimenti per fronteggiare evenienze infortunistiche ragionevolmente impensabili (Cass. lav. 22.2.17 n. 4970). Quindi dalla semplice verifica di un evento di danno non può desumersi l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate, salvo che dalla dinamica dell'evento l'assenza di determinate misure risulti autoevidente.



Si applicano le regole civilistiche sull'inadempimento (art. 1218 c.c.): ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare 1) l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, 2) del danno ed 3) il nesso causale di questo con la prestazione. In parziale deroga all'art 2697 c.c. non è tenuto alla dimostrazione della colpa del datore di lavoro danneggiante nei cui confronti opera la presunzione ex art. 1218 c.c. (Cass.lav. 10319/2017) Il lavoratore dovrà pertanto allegare e provare l'esistenza del fatto materiale, le regole di condotta che si assumono essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro. (Cass. lav. 29.3.19 n. 8911; Cass. lav. 5.1.18 n. 146; Cass. lav 26.10.16 n. 21882; Cass. lav. 26.10.14 n. 22827; Cass lav. 3.6.14 n. 12358; Cass. lav. 25.11.13 n. 26293).

Sul datore di lavoro incombe la dimostrazione della non imputabilità dell'inadempimento ovvero di aver adempiuto all'obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno.

A seconda che le misure di sicurezza siano "nominate" o "innominate" si atpeggia diversamente l'onere probatorio.

Nel caso in cui la violazione abbia ad oggetto misure di sicurezza espressamente o specificatamente definite dalla legge (cfr. D.Lgs 81/08 o L. 626/1994) o da altra fonte parimenti vincolante in relazione ad una valutazione preventiva di rischi specifici, le stesse misure sono definite come misure nominate.

In tal caso il lavoratore deve dimostrare solo la fattispecie costitutiva prevista dal TU in materia di sicurezza sul lavoro e il rischio specifico che si intende prevenire o contenere ed il nesso di causalità tra l'inosservanza della misura ed il danno derivatone.

La prova liberatoria del datore di lavoro sarà la negazione dei fatti provati dal lavoratore, ovvero l'insussistenza dell'inadempimento e del nesso di causalità tra questo ed il danno.

Nel caso, invece, di violazione di misure di sicurezza "innominate", ossia deducibili dall'art. 2087 c.c., l'onere della prova a carico del datore di lavoro risulta correlata alla misura della diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza, ossia la dimostrazione di aver adottato misure suggerite dalle conoscenze sperimentali e tecniche, dagli standard di sicurezza normalmente osservati (best practise) o che trovino riferimento in fonti analoghe (Cass. lav. 31.10.18 n. 27694) ossia di tutte le altre misure che in concreto si rendano



necessarie per la tutela della sicurezza in base alla particolarità dell'attività lavorativa, all'esperienza ed alla tecnica.

Anche nella materia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali trova diretta applicazione la regola contenuta nell'art. 41 c.p., per cui il rapporto causale tra evento e danno é governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni, secondo il quale va riconosciuta l'efficienza causale a ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera indiretta e remota, alla produzione dell'evento, mentre solamente se possa essere con certezza ravvisato l'intervento di un fattore estraneo all'attività lavorativa, che sia di per sé sufficiente a produrre l'infermità tanto da far degradare altre evenienze a semplici occasioni, deve escludersi l'esistenza del nesso eziologico richiesto dalla legge.

L'esercizio dell'iniziativa economica privata, garantito dall'art. 41 Cost., non é sindacabile nei suoi aspetti tecnici dall'autorità giurisdizionale, ma deve svolgersi nel rispetto dei diritti al lavoro (art. 4,35,36 cost.) ed alla salute (art. 32 Cost., 2087 c.c.).

Per completezza, vista l'infondatezza del ricorso in ragione dell'intervenuta conciliazione, si osserva infine che la parte ricorrente non deduce nulla in punto di mancata o insufficiente adozione di misure di sicurezza da parte della convenuta ed eventuale nesso causale tra tale non dedotta condotta colposa e l'evento patologico.

In realtà nulla è dedotto ai fini dell'accertamento della sussistenza di una qualsiasi condotta colposa del datore di lavoro.

Pertanto, anche da tale punto di vista il ricorso è infondato.

Stante il rigetto del ricorso, restano assorbite le questioni relative alla copertura assicurativa.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, considerata l'assenza di questioni di fatto e diritto e la condizione delle parti.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando,

- rigetta integralmente il ricorso,
- condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese di lite sostenute dalle resistenti che liquida in complessivi € 1.000,00 ciascuna per compenso, oltre al rimborso forfetario



delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge.

Bergamo, 25 maggio 2022

Il Giudice
Giulia Bertolino

