

## Danno alla salute e malattia professionale del lavoratore: le regole della domanda di risarcimento

*Nota di commento alla sentenza della Corte di Cassazione sez. 6 civile n. 7840/2016*



**Avv. Francesco Pandolfi** - La malattia professionale si contrae a causa di lavorazioni alle quali è adibito il lavoratore. Si tratta di una vera e propria aggressione rivolta all'organismo del lavoratore e connessa all'attività svolta, in grado di alterare lo stato di salute ed essere causa di riduzione della capacità lavorativa.

In caso di domanda per il risarcimento del **danno** riguardante una **malattia professionale** proposta dal dipendente nei confronti del datore di lavoro e attinente a inadeguatezza delle condizioni di lavoro, la giurisprudenza ci aiuta a capire quali sono i **criteri** da seguire in giudizio per la prova del fatto e delle conseguenze sulla salute dell'interessato.

In particolare, **lo spunto sul tema viene dalla sentenza n. 7840/2016 della Corte di Cassazione civile.**

Una causa passata per i tre gradi di giudizio con domanda di risarcimento accolta in primo grado, respinta poi in secondo grado e dalla stessa Cassazione.

**L'utilità** della pronuncia salta fuori proprio scavando tra i motivi di rigetto del ricorso alla Suprema Corte.

Andiamo quindi a scoprire le "**regole**" per arrivare alla prova del risarcimento reclamato con l'azione legale del lavoratore contro il datore.

**1)** In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni causati al lavoratore, quest'ultimo non deve provare la colpa dell'altra parte, ma è soggetto all'onere di allegare e provare l'esistenza del fatto materiale e le regole di condotta che assume essere violate;

**2)** egli deve provare che il datore / debitore ha posto in essere un comportamento contrario alle regole generali di correttezza e buona fede nell'ambito del rapporto lavorativo;

**3)** se ricorre un caso di **danno alla salute** del lavoratore, gli **oneri probatori** spettanti al datore e al lavoratore sono ripartiti diversamente dall'Ordinamento: in pratica sono modulati sul contenuto a seconda che le misure di sicurezza omesse:

**3a)** siano espressamente definite per legge (o da altra fonte vincolante) in relazione alla valutazione di rischi specifici, oppure

**3b)** debbano essere ricavate dall'art. 2087 c.c. che impone l'osservanza del generico obbligo di sicurezza;

4) nel caso "3a", la prova che incombe sul datore si esaurisce nella negazione degli stessi fatti provati dal lavoratore, cioè dimostrando che non c'è inadempimento e che manca il nesso tra questo e il danno;

5) nel caso "3b", la prova liberatoria che incombe sul datore è collegata alla diligenza messa in campo e comunque ritenuta esigibile nella specifica situazione e nella predisposizione delle misure di sicurezza necessarie (qui è il datore che deve dimostrare di aver adottato comportamenti specifici che, pur non stabiliti per legge, siano suggeriti da conoscenze sperimentali, tecniche, da standard di sicurezza normalmente osservati, o ancora siano riferibili a fonti analoghe).

### **Come comportarsi in casi simili**

Nel caso in cui il dipendente assume di aver subito un danno alla salute a causa delle inadeguate condizioni di lavoro, il successo della sua domanda di risarcimento dipende dal rispetto delle regole sulla prova illustrate.

*Per visionare la sentenza della Corte di Cassazione n. 7840/2016 andare nella sezione **Giuridico**.*