

L'esigenza fisiologica del lavoratore come limite all'organizzazione aziendale (art. 2087 c.c.)

di P. Dui - 13 giugno 2025

1. Breve premessa

La recente ordinanza n. 12504 dell'11 maggio 2025 della Corte di Cassazione, affronta un tema tanto delicato quanto rilevante nel panorama giuslavoristico contemporaneo: la tutela della dignità personale del lavoratore in relazione al soddisfacimento delle sue esigenze fisiologiche fondamentali. Tale pronuncia conferma il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità sull'applicazione dell'art. 2087 del codice civile, delineando il perimetro della responsabilità datoriale anche rispetto a circostanze apparentemente minori, ma significativamente incidenti sulla dignità personale e professionale del lavoratore.

2. I fatti alla base della controversia

La controversia trae origine da un episodio avvenuto presso lo stabilimento produttivo della società Alfa Spa (successivamente incorporata nella Delta Spa), durante il turno di lavoro di un dipendente. Secondo quanto ricostruito nei gradi di merito, il lavoratore aveva manifestato un'improvvisa necessità fisiologica di recarsi urgentemente ai servizi igienici. L'organizzazione interna dell'azienda prevedeva, tuttavia, che per assentarsi dalla postazione fosse necessaria la preventiva autorizzazione e sostituzione temporanea da parte di un "team leader", al fine di non interrompere il ciclo produttivo.

Il lavoratore, conformandosi a tale procedura, aveva richiesto più volte, tramite apposito sistema di chiamata, l'intervento del personale responsabile, senza ottenere risposta. Non riuscendo ad attendere oltre, si era quindi autonomamente allontanato dal posto di lavoro verso il bagno, ma senza riuscire ad arrivare in tempo per evitare di urinarsi addosso.

Al suo ritorno in linea di produzione, egli chiedeva inoltre l'autorizzazione per recarsi immediatamente presso l'infermeria e cambiarsi. Anche tale richiesta veniva però negata dai superiori, con la motivazione di attendere la pausa collettiva, costringendolo così a rimanere con gli abiti sporchi per un significativo lasso di tempo, visibile anche ai colleghi, comprese alcune lavoratrici. Soltanto durante la pausa, e in assenza di uno spazio riservato, era riuscito finalmente a cambiarsi in una zona comune, davanti ad altre persone.

3. Le decisioni di merito

Il lavoratore agiva in giudizio lamentando il danno alla dignità personale e professionale causato dall'organizzazione aziendale, che aveva impedito tempestivamente di soddisfare la sua esigenza fisiologica e, successivamente, di rimediare dignitosamente all'incidente occorsogli. Sia il Tribunale che la Corte d'appello di L'Aquila riconoscevano la responsabilità datoriale per violazione dell'art. 2087 c.c., rilevando la mancata predisposizione di adeguate misure organizzative per consentire al lavoratore di rispondere tempestivamente ad un bisogno fisiologico prevedibile e ordinario.

La società convenuta veniva condannata al risarcimento del danno non patrimoniale in favore del lavoratore, qualificato come danno morale da lesione della dignità personale e decoro professionale.

4. Le argomentazioni della Cassazione

La società proponeva ricorso per cassazione lamentando, in particolare, la mancata considerazione della corretta tempistica delle chiamate effettuate dal lavoratore, l'erronea qualificazione del liquido come urina invece che acqua, nonché la carenza di motivazione circa la valutazione della responsabilità datoriale, adducendo altresì l'eccezionalità e imprevedibilità della situazione verificatasi.

La Cassazione ha integralmente rigettato il ricorso della società, definendolo in larga parte inammissibile, poiché diretto principalmente a sovvertire valutazioni di fatto legittimamente compiute dai giudici di merito.

La Suprema Corte ha sottolineato, con particolare rilievo, che la responsabilità datoriale ai sensi dell'art. 2087 c.c. non presuppone necessariamente una colpa diretta, essendo sufficiente una mancanza organizzativa idonea a ledere o porre a rischio beni fondamentali come la dignità personale del lavoratore (Cass. n. 16598/2016 e Cass. n. 20867/2020).

Nel caso in esame, la Corte ha evidenziato come la situazione lamentata non fosse affatto imprevedibile o eccezionale, bensì pienamente ordinaria. Essa avrebbe dovuto essere prevista e gestita dall'azienda con strumenti organizzativi idonei a consentire una tempestiva sostituzione del lavoratore o, quantomeno, ad autorizzare immediatamente la soddisfazione delle esigenze fisiologiche del lavoratore stesso (Cass. n. 18998/2021).

Sul piano della prova testimoniale e dell'accertamento dei fatti, la Cassazione ha ribadito che l'accertamento circa la natura degli eventi (la certezza della perdita di urina da parte del lavoratore) rientra nella discrezionalità del giudice di merito, il cui giudizio può essere censurato in cassazione solo in caso di gravi incongruenze o errori motivazionali manifesti, nel caso di specie assenti (Cass. n. 16467/2017; Cass. n. 7007/2015).

5. Considerazioni conclusive e rilievi critici

L'importanza della decisione sta nella ferma riaffermazione del principio secondo cui l'organizzazione aziendale deve necessariamente garantire non soltanto la sicurezza fisica dei lavoratori, ma anche il rispetto della loro dignità personale e delle esigenze fisiologiche essenziali.

La Cassazione ha chiarito che rigide procedure aziendali che ostacolano o ritardano eccessivamente il soddisfacimento di bisogni fisiologici, seppure motivate dall'efficienza produttiva, si pongono in aperta violazione dell'articolo 2087 c.c., norma di garanzia dalla portata ampia e pervasiva.

Tale pronuncia è dunque significativa perché ribadisce e precisa un orientamento consolidato: la dignità personale del lavoratore costituisce un limite intrinseco e invalicabile all'esercizio del potere organizzativo datoriale. Non può essere sacrificata né subordinata a ragioni meramente produttive o economiche, soprattutto quando si tratta di esigenze prevedibili e facilmente gestibili mediante semplici accorgimenti organizzativi.

Si tratta di un orientamento che appare ben allineato con il più recente diritto vivente della Suprema Corte, attento ad una visione sostanzialistica del rapporto di lavoro e sensibile ai principi costituzionali che tutelano la persona del lavoratore, intesa nella sua integrità psico-

fisica e nella sua dignità, indipendentemente dalla gravità o dalla durata del singolo episodio lesivo.

La decisione in commento costituisce quindi un ulteriore passo nella direzione di una concezione sempre più umanistica e costituzionalmente orientata del diritto del lavoro, indicando con chiarezza che anche esigenze minime, quando violano la dignità della persona, meritano la più ampia tutela giuridica.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 11 maggio 2025, n.12504](#)