

Responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro e riparto degli oneri probatori

di V. Ferrari - 11 novembre 2025

1. Premessa

Il presente contributo si propone di analizzare due recenti ordinanze (n. 21172 del 24 luglio 2025 e n. 26021 del 24 settembre 2025) con cui la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha affrontato nuovamente il tema concernente la corretta suddivisione degli oneri probatori e di allegazione in caso di azione risarcitoria avanzata dal lavoratore per responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro.

Con riserva di approfondire nel seguito della trattazione, la Suprema Corte, con le ordinanze in commento, nel richiamare (e condividere) lo storico insegnamento delle Sezioni Unite n. 13533 del 30 ottobre 2001 stante la natura contrattuale della responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro di cui all'art. 2087 c.c. (*rectius* da inadempimento di una obbligazione *ex lege*), ha affermato che:

a) il lavoratore deve “*solo*” allegare l'inadempimento, descrivendo il fatto dell'infortunio e la condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, nonché provare il titolo del credito, ovvero l'esistenza del rapporto lavorativo, il nesso di causalità tra attività di lavoro e l'evento lesivo che ne è derivato -l'infortunio- e il nesso di causalità tra l'infortunio e le conseguenze dannose subite;

b) il datore di lavoro, invece, deve provare di avere adempiuto a tutte le prescrizioni di sicurezza, apprestando tutte le misure necessarie per evitare il danno, oppure che l'inadempimento è dovuto a causa a lui non imputabile.

Ciò posto, al fine di comprendere pienamente il significato di tali conclusioni è necessario darvi concretezza, volgendo lo sguardo verso i due casi portati all'attenzione della giurisprudenza di legittimità, ripercorrendone la vicenda fattuale e l'evoluzione processuale.

2. Il caso dell'operaio gravemente ferito all'occhio sinistro da una scheggia mentre tagliava un tondino di ferro (Cort. Cass. 26021 del 24 settembre 2025)

2.1. In data 30 agosto 2019 un lavoratore agiva in giudizio nei confronti della società datrice di lavoro, al fine di ottenere il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale (biologico differenziale con personalizzazione, morale, esistenziale, lucro cessante), oltre che al rimborso delle spese mediche, subito in seguito ad un infortunio verificatosi mentre svolgeva le sue mansioni di operaio ferraio all'interno dello stabilimento della società convenuta.

Precisamente, il ricorrente riferiva che:

-mentre provvedeva a tagliare un tondino di ferro, veniva colpito all'occhio sinistro da un pezzo di ferro, riportando una gravissima lesione all'occhio sinistro (iperemia e lesione corneale occhio sx, come diagnosticati presso il Pronto Soccorso dell'Ospedale di Fidenza);

-veniva sottoposto ad intervento chirurgico e, al momento della dimissione, era diagnosticata “*perforazione sclerale post traumatica e prognosi di gg 35*”;

-l'infortunio veniva regolarmente denunciato all'I.N.A.I.L. competente che, riconosciuto l'infortunio sul lavoro, valutava la percentuale di danno biologico nella misura del 28% e, per l'effetto, liquidava in suo favore una rendita di importo complessivo pari ad euro 194.148,98.

Si costituiva in giudizio la società convenuta, la quale contestava, in fatto ed in diritto, le avverse pretese attoree.

2.2. Il Tribunale di Piacenza ha rigettato la domanda attorea, in quanto ha ritenuto che il lavoratore non avesse assolto l'onere probatorio su di lui ricadente.

2.2.1. Anzitutto, il Tribunale si è preoccupato di individuare la corretta natura della responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro, affermandone il carattere contrattuale, in ragione del fatto che il contenuto del contratto di lavoro individuale è eterointegrato, ai sensi dell'art. 1374 c.c., dalla disposizione di cui all'art. 2087 c.c., che impone l'obbligo di sicurezza sulla parte datoriale.

Alla luce di ciò, il giudice di prime cure, richiamando un orientamento della giurisprudenza di legittimità (Cass. 21590/2008), ha sostenuto che *“il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini dell'art. 1218 c.c. circa l'inadempimento delle obbligazioni, da ciò discendendo che il lavoratore, il quale agisca per il riconoscimento del danno differenziale da infortunio sul lavoro, deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, l'esistenza del danno ed il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare la dipendenza del danno da causa a lui non imputabile e, cioè, di aver adempiuto interamente all'obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno”*.

Il Tribunale ha compiuto altre due osservazioni, particolarmente rilevanti.

Ed invero, da un lato ha evidenziato che la prova liberatoria a carico del datore di lavoro presuppone sempre la previa dimostrazione, da parte dell'attore, creditore dell'obbligo di sicurezza, che vi è stata omissione nel predisporre le misure di sicurezza (suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica) necessarie ad evitare il danno e, dall'altro lato, che tale prova non può essere estesa ad ogni ipotetica misura di prevenzione, in quanto, diversamente opinando, verrebbe in rilievo un'ipotesi di responsabilità oggettiva, che la norma in realtà non prevede.

Infatti, sotto tale ultimo profilo, il contenuto dell'obbligo di sicurezza, di cui all'art. 2087 c.c., non contempla una fattispecie di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, poiché elemento imprescindibile è che la sua condotta, commissiva od omissiva, sia caratterizzata quantomeno da un profilo di colpa, come accade in caso di difetto di diligenza nella predisposizione di misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore.

In particolare, l'obbligo di prevenzione, previsto dall'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per la tutela della sicurezza del lavoro in base alla particolarità dell'attività lavorativa, all'esperienza ed alla tecnica.

Ciò posto, il Tribunale ha valorizzato quanto sia importante, ai fini dell'accoglimento della domanda, che il lavoratore che si assume danneggiato, in seguito all'infortunio subito, formuli nell'atto introduttivo del giudizio una ricostruzione quanto più dettagliata possibile dell'ambiente lavorativo e delle circostanze che hanno comportato il verificarsi dell'infortunio.

Nel caso in cui ciò accada, spetterà al datore di lavoro fornire prova contraria, dimostrando l'avvenuta predisposizione delle misure di sicurezza e l'adozione di tutte le cautele che corrispondono alle conoscenze del tempo, dei presidi disponibili, degli accorgimenti organizzativi nonché procedurali obiettivamente possibili.

2.2.2. Alla luce delle predette considerazioni, il Tribunale, concretizzando i descritti principi al caso di specie, ha ritenuto che il lavoratore non avesse assolto a tale onere probatorio, a causa di un difetto di allegazione e prova da parte del ricorrente in relazione:

-alla dinamica del sinistro;

-alla violazione da parte del datore di lavoro delle specifiche misure di sicurezza e di prevenzione;

-al nesso di causalità.

In primo luogo, per quanto attiene alla dinamica dell'evento lesivo, il ricorrente si è infatti limitato ad affermare di aver riportato una gravissima lesione all'occhio sinistro "*mentre tagliava un tondino di ferro*", fornendo così una ricostruzione dei fatti del tutto indeterminata e priva di qualsivoglia elemento circostanziale;

In secondo luogo, quanto all'inadempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di sicurezza e formazione, il ricorrente si è limitato ad enunciare, in modo generico e senza riferimento al caso di specie, il disposto di cui all'art. 2087 c.c., non allegando e non fornendo alcuna prova in ordine alle circostanze in cui si è concretizzato l'asserito inadempimento (ad esempio, quali erano le condizioni in cui stava operando il lavoratore, quali dispositivi di sicurezza o protezione individuale non erano stati adottati o forniti).

In terzo luogo, ha ommesso ogni riferimento alla sussistenza del nesso causale tra inadempimento e danno.

Al contrario, la società convenuta ha puntualmente contestato quanto riferito (genericamente) dal ricorrente, specificando che l'operazione cui quest'ultimo era addetto il giorno dell'infortunio era una mansione che egli aveva eseguito quotidianamente e abitualmente nello svolgimento delle sue ordinarie mansioni.

L'operazione, infatti, consistente nel tagliare, con un'apposita cesoia, dalla lunghezza di almeno 70 cm, uno dei legacci in ferro che legava una matassa di vergella, era una manovra del tutto ordinaria, che il lavoratore svolgeva abitualmente e per la quale aveva ricevuto adeguata formazione. Inoltre, gli erano stati messi a disposizione tutti i dispositivi di protezione individuali che, se correttamente indossati (in particolare gli occhiali di protezione), avrebbero evitato il verificarsi del danno.

Conseguentemente, ad avviso del resistente l'incidento era da ricondursi al compimento di un atto *"irragionevole e imponderabile"* tale da aver provocato il contatto lesivo tra il legaccio di ferro e l'occhio dell'operatore.

Infine, il datore di lavoro ha provato documentalmente di aver fornito al dipendente la corretta informazione sui luoghi di lavoro e sulla sicurezza, nonché sull'impiego di macchine, attrezzature, procedure e modalità di esecuzione dei lavori.

Pertanto, il Tribunale ha affermato che il datore di lavoro resistente, diversamente dalle allegazioni generiche di parte ricorrente, ha compiutamente provato di avere adempiuto agli obblighi di sicurezza, formazione ed informazione del lavoratore, compresa la consegna dei dispositivi di protezione individuale, assolvendo così l'onere posto a suo carico.

2.2.3. Non è tutto.

Infatti, il giudice di prime cure ha concluso rilevando che il consulente nominato dall'ufficio, all'esito dell'indagine peritale, ha quantificato gli *"esiti permanenti ed irreversibili, consistenti nella perdita completa dell'acuità visiva in OS, del senso stereoscopico e della visione binoculare, comprensivi della compromissione dell'aspetto statico e dinamico – danno biologico, nella misura del 28%"*, giungendo quindi ad una valutazione sul punto sovrapponibile a quella operata definitivamente da INAIL.

Tale (ulteriore) circostanza, *"in uno con il difetto di allegazione (e prova) in ordine agli elementi caratterizzanti la personalizzazione del danno e la perdita di capacità lavorativa specifica, consente di escludere che, anche in caso di affermazione della responsabilità datoriale, la domanda del ricorrente avrebbe potuto trovare accoglimento"*.

2.3. Stante il pronunciamento di una sentenza di rigetto, il lavoratore ha proposto appello.

La Corte d'Appello di Bologna (sent. n. 568 del 14 ottobre 2024) ha rigettato il motivo di appello proposto, avendo anch'essa negato la sussistenza della responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro.

2.3.1. A sostegno di tale conclusione, la Corte di appello di Bologna, richiamando una serie di precedenti della giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 9120/2024, n. 29909/21, n. 28516/2019 e n. 26495/18), ha affermato che il lavoratore che agisce in giudizio per chiedere il risarcimento deve:

-allegare la fonte da cui scaturisce l'obbligo di sicurezza del datore, il termine di scadenza e l'inadempimento;

-allegare gli indici della nocività dell'ambiente da individuarsi nei concreti fattori di rischio circostanziati in ragione delle modalità della prestazione lavorativa;

-provare il nesso eziologico tra la violazione degli obblighi di prevenzione ed i danni subiti.

Solo nel momento in cui il lavoratore assolve tale onere probatorio, sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno.

Il giudice del gravame, valorizzando la prefata suddivisione dei carichi probatori, ha ritenuto non fondato l'appello.

Anzitutto, il lavoratore appellante non ha provato la precisa dinamica dell'infortunio, ovvero l'esatta modalità con cui stava effettuando l'operazione di taglio del tondino di ferro, nonostante la specifica contestazione sul punto dell'appellata.

In secondo luogo, l'appellante ha lamentato in maniera generica nell'atto di appello la sussistenza della responsabilità del datore di lavoro, assumendo che lo stesso non avesse fatto osservare le disposizioni in materia di sicurezza e non avesse vigilato sull'utilizzo dei DPI, tra l'altro entrando in contraddizione con quanto affermato nell'atto introduttivo, ove si lamentava della mancata formazione e della mancata consegna dei DPI (e non dell'omessa vigilanza sul loro utilizzo).

Orbene, trattandosi di una ferita all'occhio che sarebbe stata evitata dall'utilizzo degli occhiali di protezione e non essendo stata provata dal lavoratore l'esatta dinamica dell'infortunio, la Corte territoriale ha ritenuto non assolto dal lavoratore l'onere probatorio su di lui ricadente e, di conseguenza, insussistente la prova della responsabilità del datore di lavoro nella causazione dell'infortunio.

2.4. Contro la sentenza della Corte d'Appello di Bologna, il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione con un unico motivo di ricorso, per mezzo del quale ha dedotto la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c., posto che la sentenza pronunciata dal giudice del gravame non si era attenuta ai principi enunciati dalla giurisprudenza di legittimità in materia di infortuni sul lavoro in punto di individuazione degli oneri di allegazione e probatori in caso di responsabilità contrattuale del datore di lavoro, nonché con riferimento alle condotte che dovevano pretendersi dal datore di lavoro e al dovere di vigilanza di quest'ultimo sull'impiego effettivo delle misure di protezione.

2.4.1. La Corte di Cassazione ha ritenuto il ricorso fondato.

A fondamento della sua decisione la Suprema Corte ha richiamato, in primo luogo, il “*chiaro*” insegnamento delle Sezioni Unite n. 13533 del 30 ottobre 2001, da cui può desumersi che il lavoratore che agisce per il risarcimento del danno differenziale, una volta richiamato e provato il contratto di lavoro, ovvero il titolo fonte dell'obbligo legale di protezione, e il nesso di causalità tra l'infortunio (o la malattia) e le conseguenze dannose subite, può limitarsi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte datoriale, descrivendo il fatto dell'infortunio, mentre ricade sul debitore convenuto l'onere di provare il fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto adempimento.

Dunque, come accade in presenza di qualsiasi altra fattispecie di responsabilità contrattuale, non spetta mai al lavoratore provare l'inadempimento o la colpa del debitore, ovvero la violazione, da parte del datore di lavoro, di regole a contenuto cautelare, tipiche o atipiche che dir si voglia.

Infatti, come evidenziato da un recente pronunciamento della giurisprudenza di legittimità, anch'esso in linea con le Sezioni Unite del 2001 (Cort. Cass. n. 9817 del 14 aprile 2008), “*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 cod. civ.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale, sicché il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno differenziale da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini che nell'art. 1218 cod. civ. sull'inadempimento delle ob-*

bligazioni. Ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare la esistenza dell'obbligazione lavorativa, del danno ed il nesso causale di questo con la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile e cioè di avere adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno”.

L'applicabilità dei principi generali in materia di responsabilità contrattuale nel caso di azione proposta dal lavoratore per la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno c.d. differenziale, sottolinea la Suprema Corte, è stata confermata da un'altra recente decisione (Cass. n. 12041 del 19 giugno 2020), che ha risolto la questione particolarmente complessa del rapporto tra pregiudizialità penale ed oneri di allegazione e prova ai fini del riconoscimento del danno differenziale ai sensi degli artt. 10 e 11 del TU 1124/65: *"In tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la disciplina prevista dagli artt. 10 e 11 del D.P.R. n. 1124 del 1965 deve essere interpretata nel senso che l'accertamento incidentale in sede civile del fatto che costituisce reato, sia nel caso di azione proposta dal lavoratore per la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno cd. differenziale, sia nel caso dell'azione di regresso proposta dall'Inail, deve essere condotto secondo le regole comuni della responsabilità contrattuale, anche in ordine all'elemento soggettivo della colpa ed al nesso causale fra fatto ed evento dannoso”.*

2.4.2. Alla luce dei predetti principi giurisprudenziali, non spetterà al debitore dimostrare in giudizio il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro, in quanto ciò significherebbe far ricadere sul creditore l'onere di provare -e non semplicemente allegare- l'inadempimento del debitore.

Per le medesime ragioni, non spetterà mai al lavoratore dimostrare gli indici della nocività dell'ambiente lavorativo, perché altrimenti, anche in detto caso, gli si imporrebbe di provare l'inadempimento del datore di lavoro.

Infatti, l'art. 2087 c.c. è fonte di un obbligo di protezione ricadente datore di lavoro, il quale deve attivarsi per prevenire gli infortuni, e del correlativo diritto del lavoratore di svolgere una prestazione lavorativa in un ambiente di lavoro non nocivo, di talché spetta al datore di lavoro provare che l'ambiente di lavoro sia salubre e non presenti pericoli di sorta per la salute e la sicurezza di chi vi opera.

Orbene, evidenzia la Suprema Corte, spetta al datore di lavoro provare il rispetto di tutte le prescrizioni specificamente dettate dalla legge, oltre che a quelle suggerite dalla esperienza, dall'evoluzione tecnica e dalla specificità del caso concreto.

Di conseguenza, parte datoriale risulterà responsabile non solo in caso di violazione di regole di esperienza o di regole tecniche già conosciute e preesistenti, ma anche, in relazione alle circostanze del caso concreto, per la omessa predisposizione di tutte le altre misure e cautele idonee a preservare l'integrità psico-fisica del lavoratore, inclusa la mancata adozione di direttive inibitorie nei confronti del lavoratore medesimo o per la mancata vigilanza sull'uso degli stessi dispositivi di protezione.

A tal proposito, il Supremo Consesso, nel perimetrare l'ambito operativo della responsabilità datoriale, ha compiuto delle importanti precisazioni.

In particolare, richiamando il prevalente orientamento giurisprudenziale sul punto, esso ha affermato che il datore di lavoro andrà esente da responsabilità non solo laddove dimostri che non vi sia stato alcun inadempimento, ma anche nell'ipotesi in cui provi che lo stesso si sia verificato ma non risulti riconducibile ad una sua condotta colposa, non venendo in gioco una fattispecie di responsabilità obiettiva, e in caso di c.d. rischio elettivo, che comporta la responsabilità esclusiva del lavoratore.

Tale forma di rischio ricorre nell'ipotesi in cui il dipendente abbia posto in essere un contegno anormale, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, sulla base di una scelta arbitraria volta a creare e ad affrontare, volutamente, per ragioni o impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente l'attività lavorativa, creando condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere e ponendosi, in tal modo, come causa esclusiva dell'evento dannoso.

2.4.3. Nel concretizzare i suesposti principi giurisprudenziali, la Suprema Corte ha affermato che:

- il lavoratore ha assolto gli oneri di allegazione e probatori su di lui ricadenti, in quanto ha provato, fin dal ricorso introduttivo, diversamente da quanto sostenuto dalla Corte territoriale, l'esatta dinamica dell'infortunio (riconosciuta anche dalla società convenuta), affermando che lesioni personali subite (iperemia e lesione corneale) erano state cagionate da una scheggia di ferro che si era conficcata nel suo occhio sinistro nel corso della mansione di taglio di un tondino di ferro con le forbici;

- il giudice del gravame ha errato nell'affermare che la violazione dell'obbligo di vigilanza dovesse essere dedotta e provata dal lavoratore, rientrando invece negli obblighi posti a carico del datore di lavoro, in quanto non spetta al creditore provare l'inadempimento del debitore, quanto a quest'ultimo provare il fatto dell'adempimento o che l'inadempimento è dovuto a causa a lui non imputabile;

-occorreva, quindi, valutare la condotta tenuta dalla società datrice di lavoro per evitare l'evento, anche sotto il profilo della violazione dell'obbligo di vigilanza, in quanto l'obbligo datoriale di proteggere l'incolumità del lavoratore, nonostante l'imprudenza e la negligenza dello stesso, comprende anche la vigilanza circa l'effettivo rispetto delle misure di protezione correttamente predisposte, obbligo il cui assolvimento deve essere provato dal datore di lavoro.

Per tali motivi, i giudici di legittimità hanno accolto il ricorso principale e cassato la sentenza impugnata con rinvio della causa alla Corte d'Appello di Bologna, in diversa composizione.

3. Il caso del dipendente e del datore di lavoro morti in seguito all'esplosione della fabbrica di fuochi d'artificio e di dispositivi pirotecnici (Cass. n. 21172 del 24 luglio 2025)

3.1. In seguito ad un gravissimo evento infortunistico, dovuto all'esplosione, all'interno di una fabbrica, di fuochi d'artificio e dispositivi pirotecnici ivi collocati, che aveva cagionato la morte di quattro lavoratori e il datore di lavoro, gli eredi di uno dei lavoratori deceduti adivano il Tribunale di Pescara per ottenere la condanna degli eredi di parte datoriale al risarcimento di tutti i danni patiti sia *iure proprio* che *iure hereditatis*.

3.2. Il Tribunale ha rigettato la domanda in quanto ha ritenuto, in ragione della natura non oggettiva ma colposa della responsabilità contrattuale del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., che grava sul lavoratore l'onere di allegare e provare l'inadempimento dello stesso ex art. 1218 c.c. e che tale onere non è stato assolto dai ricorrenti, i quali, in qualità di eredi del dipendente deceduto, non hanno dedotto le specifiche misure di sicurezza omesse dal datore di lavoro, non hanno dimostrato l'inesatta esecuzione dell'obbligo di sicurezza e nemmeno il nesso di causalità tra l'evento lesivo e i danni da loro rivendicati.

3.3. I ricorrenti hanno appellato la citata sentenza, lamentando violazione ed erronea applicazione dell'art. 2087 c.c., degli artt. 358, 353 e 365 DPR n. 547/1955 e dell'Allegato B, capitolo VIII R.D. n. 635/1940, prevedenti garanzie e cautele in materia di fabbricazione, manipolazione, deposito e vendita di materiale infiammabile od esplosivo, nonché violazione ed erronea applicazione degli artt. 1218 e 2697 c.c.

La Corte d'Appello di L'Aquila, ritenendo pienamente condivisibili le argomentazioni poste a fondamento della decisione del giudice di prime cure, ha rigettato il gravame.

Il percorso motivazionale seguito dal primo giudice, evidenzia la Corte territoriale, corrisponde al consolidato orientamento della Suprema Corte secondo cui la responsabilità contrattuale del datore di lavoro per la violazione dell'art. 2087 c.c. ha natura colposa e non oggettiva, gravando quindi sul lavoratore l'onere di allegare e provare l'inadempimento dello stesso ex art. 1218 c.c.

Conseguentemente, *“in tema di responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., il lavoratore, seppure non deve dimostrare la colpa della controparte ai sensi dell'art. 1218 c.c., ha comunque l'onere di allegare e provare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, e pertanto specifici profili di colpa del datore di lavoro (cfr. per tutte Cass. n. 8855/2013 e Cass. n. 12089/2013)”*.

Per tali ragioni, non avendo gli odierni appellanti ottemperato al detto onere di allegazione e dimostrazione delle specifiche misure di sicurezza omesse nella specie, nonché del relativo nesso eziologico con l'evento lesivo, il primo giudice, ad avviso della Corte, ha correttamente rigettato il ricorso.

3.4. Gli eredi del lavoratore deceduto, alla luce del rigetto dell'appello, hanno proposto ricorso per Cassazione.

Il Supremo Consesso ha cassato con rinvio la sentenza del giudice del gravame, essendo giunta a diverse conclusioni sotto il profilo del corretto riparto dei carichi probatori in ordine alla responsabilità di cui all'art. 2087 c.c.

Ed invero, valorizzando la natura contrattuale della responsabilità di cui all'art. 2087 c.c., la Suprema Corte ha affermato che il lavoratore deve limitarsi ad allegare (e non anche provare) l'inadempimento, nonché deve provare il nesso causale fra quest'ultimo e il danno, spettando al datore di lavoro (debitore del risarcimento del danno) provare l'adempimento, oppure l'impossibilità di adempiere per causa a lui non imputabile (art. 1218 c.c.).

Ne deriva che:

-l'onere gravante sul lavoratore (o sui suoi eredi) non comprende anche l'individuazione delle specifiche norme di cautela violate, specie ove non si tratti di misure tipiche o nominate, es-

sendo invece sufficiente l'allegazione della condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, oltre che del nesso causale tra la concretizzazione di quel pericolo ed il danno psicofisico sofferto;

-incombe, per converso, sulla parte datoriale l'onere di provare l'inesistenza della condizione di pericolo oppure di aver predisposto tutte le misure atte a neutralizzare o ridurre, al minimo tecnicamente possibile, i rischi esistenti;

- l'eventuale carattere ignoto della causa dell'evento lesivo resta a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (o dei suoi eredi).

Di conseguenza, *“è certamente errata l'affermazione della Corte territoriale, secondo cui il danneggiato dovrebbe non soltanto allegare, ma altresì dimostrare l'inadempimento”*.

4. Considerazioni conclusive

Le conclusioni cui è giunta la Corte di Cassazione con le descritte ordinanze sono, ad avviso di chi scrive, meritevoli di condivisione.

Ed invero, il dato testuale dell'art. 2087 c.c. consente di affermare che la responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro o malattia professionale è una responsabilità da inadempimento di una obbligazione *ex lege*.

Infatti, la prefata disposizione prevede che *“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa 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”*.

Conseguentemente, tale fattispecie di responsabilità è riconducibile nella categoria della responsabilità contrattuale (*rectius* da inadempimento di una obbligazione), con tutte le conseguenze che ne derivano sotto il profilo disciplinare, tra cui quella relativa al riparto dei carichi probatori.

Sotto tale profilo, deve richiamarsi il più volte citato insegnamento delle Sezioni Unite del 30 ottobre 2001 n. 13533, in forza delle quali, in tema di prova dell'inadempimento di una obbligazione, il creditore che agisca per la risoluzione contrattuale, per il risarcimento del danno, ovvero per l'adempimento deve provare la fonte (negoziale o legale) del suo diritto e limitarsi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere della prova del fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto adempimento, o è tenuto a provare che l'inadempimento si è verificato per causa a lui non imputabile.

Orbene, alla luce del suesposto principio giurisprudenziale, in caso di azione risarcitoria avanzata dal lavoratore per responsabilità datoriale da infortunio sul lavoro, il lavoratore/creditore non sarà chiamato a provare l'inadempimento del datore di lavoro, individuando le specifiche norme di cautela violate, ma potrà limitarsi ad allegare la circostanza dell'inadempimento, descrivendo il fatto dell'infortunio e la condizione di pericolo insita nella conformazione del luogo di lavoro, nella organizzazione o nelle specifiche modalità di esecuzione della prestazione.

Sarà tenuto, altresì, a provare il titolo fonte del diritto di credito, ovvero l'esistenza del rapporto lavorativo, nonché il nesso di causalità tra attività di lavoro e l'evento lesivo che ne è derivato -l'infortunio- e il nesso di causalità tra l'infortunio e le conseguenze dannose subite.

Spetterà, poi, al datore di lavoro provare di avere adempiuto a tutte le prescrizioni di sicurezza, apprestando tutte le misure necessarie per evitare il danno, oppure che l'inadempimento è dovuto a causa a lui non imputabile.

In ragione di tali considerazioni, non convincono le pronunce giurisprudenziali in forza delle quali ricade sul lavoratore la prova della violazione, da parte del datore di lavoro, delle specifiche misure di sicurezza e di prevenzione, in quanto ciò significherebbe far ricadere sul lavoratore l'onere di provare (e non meramente allegare) l'inadempimento di parte datoriale.

Né a tale conclusione può giungersi valorizzando la natura soggettiva della responsabilità di cui all'art. 2087 c.c., in quanto tale aspetto incide al più sull'ampiezza della prova liberatoria che può essere fornita dal datore di lavoro. In altre parole, il datore di lavoro potrà andare esente da responsabilità non solo provando di aver adempiuto correttamente la prestazione ma anche dimostrando che l'inadempimento si è verificato ma lo stesso non è riconducibile ad una sua condotta negligente.

Vittorio Ferrari, magistrato ordinario in tirocinio in Catanzaro

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 24 luglio 2025, n. 21172](#); [Cass., ordinanza 24 settembre 2025, n. 26021](#)