

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Corte D'Appello di Milano

Sezione Lavoro

N. R.G. [REDACTED]

La Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, in persona dei magistrati:

Dott. Giovanni Casella Presidente

Dott.ssa Maria Rosaria Cuomo Consigliera

Dott.ssa Giulia Dossi Consigliera Rel.

all'udienza del 24 settembre 2025 ha pronunciato e pubblicato mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nella causa in grado d'appello in materia di lavoro avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. 5678/2024 (est. Gigli), promossa da

[REDACTED]

rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED] presso il cui studio in via (omissis), è elettivamente domiciliato,

- APPELLANTE -

Contro

[REDACTED]

rappresentata e difesa dall'avv. [REDACTED], presso il cui studio in Piazza (omissis), è elettivamente domiciliata,

- APPELLATA -

I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti

CONCLUSIONI

Appellante: "In totale riforma della impugnata sentenza,

NEL MERITO

1. dichiarare nullo e pertanto privo di ogni effetto giuridico o comunque inefficace l'accordo conciliativo sottoscritto in data 22 aprile 2024, per le ragioni esposte in diritto;

2. dichiararsi che l'istante ha il diritto per contratto collettivo alla corresponsione dei seguenti istituti da qualificarsi come elementi fissi della retribuzione lorda mensile con incidenza su tutti gli istituti di retribuzione differita: elemento perequativo, premio operosità, indennità mensa, ear e per l'effetto condannarsi la resistente datrice di lavoro al pagamento dei seguenti importi:

3. Dichiararsi che la società resistente ha indebitamente trattenuto al ricorrente, come si evince dalle buste paga, il complessivo importo 2.151,00 e per l'effetto condannarsi la stessa al pagamento dell'indicata somma o del diverso importo che sarà risultato dovuto.

4. Dichiararsi che l'istante ha diritto per contratto collettivo alla corresponsione dell'EDR e per l'effetto condannarsi la società resistente al pagamento del seguente importo: euro 290,00.

5. Dichiararsi che l'infortunio sul lavoro di cui è causa si è verificato per fatto e colpa del datore di lavoro; per l'effetto condannarsi il datore di lavoro al risarcimento dei danni patrimoniali e non subiti in conseguenza immediata dell'infortunio stesso nella misura di euro 25.297,04 o di quell'altro importo che sarà risultato dovuto e provato in corso di causa per i dedotti titoli e per l'invalidità permanente che sarà accertata dall'espletanda CTU medico legale.

In ogni caso

Nell'eventualità in cui sia ritenuto certo il diritto su una delle domande ma non sia possibile determinare la somma dovuta, si chiede la liquidazione con valutazione equitativa, ai sensi dell'art. 432 cpc.

Su tutte le complessive domande di contenuto economico sopra riportate, con la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sulla somma rivalutata dalle singole scadenze di maturazione del diritto alla data di deposito del presente ricorso e da questa data, con gli ulteriori interessi e la rivalutazione monetaria maturati e maturandi, fino al saldo, ai sensi dell'art 1283 cc e dell'art. 429 ultimo comma cpc.

Con vittoria di spese, diritti e onorari con esplicito richiamo ai principi fissati dalla sentenza della Corte costituzionale n. 77/2018; da distrarsi a favore del procuratore per averli anticipati e non riscossi. Il tutto con esplicita riserva di agire in separata sede per ogni altra e diversa rivendicazione che non trovi origine nei dati temporali e negli assunti giuridici posti a fondamento del presente ricorso.

In subordine, nel caso di rigetto della domanda, compensarsi tra le parti le spese di lite in considerazione della qualità delle parti, della particolare materia del contendere, delle precarie condizioni economiche dell'istante che non ha altri redditi o risparmi oltre quelli derivanti dal rapporto di lavoro e dei suoi carichi di famiglia. escludersi in ogni caso il pagamento dell'iva non essendo detta voce un costo per l'azienda.

Con vittoria di spese, diritti e onorari di entrambi i gradi del giudizio e distrazione a favore del procuratore che dichiara di averli anticipati e non riscossi”.

Appellata: “Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro adita, dichiarare inammissibile l'appello,

in ogni altro caso,

respingere l'appello e tutte le domande ivi formulate, prive di fondamento in fatto e diritto, confermando integralmente la sentenza di primo grado.

Ai sensi dell'art. 346 cpc, in subordine nella denegata ipotesi in cui si accerti una responsabilità di [REDACTED] in relazione al sinistro del 13.03.2023, ridurre il risarcimento del danno in considerazione della condotta tenuta dal ricorrente al momento del sinistro e delle altre argomentazioni dedotte, Con vittoria di spese e compensi del presente giudizio”.

MOTIVI DELLA DECISIONE

IN FATTO E IN DIRITTO

Con sentenza pubblicata il 17 dicembre 2024 il Tribunale di Milano in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa n. [REDACTED] promossa da [REDACTED] contro [REDACTED], ha respinto le domande del ricorrente condannandolo a rifondere alla controparte le spese di lite.

Nel ricorso introduttivo del giudizio l'odierno appellante ha esposto:

' di essere stato assunto alle dipendenze di [REDACTED], a decorrere dal 13 gennaio 2022, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inquadramento al livello E2 del CCNL Trasporto merci Industria, qualifica professionale di conducente di furgone e orario di lavoro a tempo pieno di 39 ore di settimanali;

' di avere subito un infortunio il 13 marzo 2023 intorno alle ore 6.30 presso il magazzino della committente [REDACTED], dove prestava attività lavorativa: mentre conduceva il “paperino” elettrico manuale per eseguire il carico di un camion, era stato colpito dal mezzo, che gli aveva schiacciato il piede destro, a causa di uno spostamento improvviso ed imprevedibile dovuto alle gomme delle ruote che erano consumate e non aderivano perfettamente e con sicurezza al suolo;

' che l'Inail gli aveva corrisposto il trattamento previsto per il periodo di inabilità temporanea e, con lettera del 13 agosto 2023, gli aveva comunicato una menomazione permanente dell'integrità psicofisica nella misura del 4%, senza diritto all'indennizzo;

' di avere chiesto senza esito [REDACTED] il risarcimento dei danni conseguenti all'infortunio;

' di non avere, inoltre, ricevuto in corso di rapporto il corretto pagamento delle voci della retribuzione fissa mensile prevista dal CCNL applicato, con conseguente diritto alle relative differenze retributive;

' che il rapporto di lavoro era cessato in data 6 marzo 2024, quando il ricorrente aveva rassegnato le proprie dimissioni volontarie;

' che la datrice di lavoro gli aveva fatto sottoscrivere l'atto di transazione del 22 aprile 2024 definito come “Verbale di conciliazione in sede sindacale”, con cui la società si era impegnata a corrispondere al ricorrente le competenze di fine rapporto ed il TFR pari alla somma netta di € 3.900,00 oltre alla somma netta di € 100,00 a titolo di transazione generale novativa;

' di avere contestato ed impugnato, con lettera del 9 maggio 2024, l'anzidetta transazione, denominata falsamente come sottoscritta ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c.;

' che la transazione era stata sottoscritta davanti ad una singola organizzazione sindacale, scelta dall'azienda, cui il lavoratore non era mai stato iscritto;

' che il CCNL di settore non prevedeva in alcuna parte la possibilità che lavoratore e datore di lavoro conciliassero le controversie in sede sindacale con la creazione dell'organismo previsto dall'art. 412 ter c.p.c.;

' che il verbale di conciliazione era generico e privo delle opposte rivendicazioni che avrebbero reso necessaria la transazione;

' che il corrispettivo che l'azienda si era impegnata a versare, pari alla somma netta di € 100,00, era del tutto sproporzionato rispetto alle generali rinunce formulate dal lavoratore;

ciò esposto, ha chiesto di: condannare [REDACTED] a corrispondere al ricorrente € 2.784,97 a titolo di differenze retributive ed € 290,00 a titolo di edr, nonché a versargli la somma di € 2.151,00 indebitamente trattenuta sulle retribuzioni;

accertare la responsabilità della società nella causazione dell'infortunio occorso il 13 marzo 2023 e condannarla al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti dal lavoratore, da liquidarsi nell'importo di € 25.297,04 o nella diversa misura ritenuta di giustizia.

Costituendosi ritualmente nel primo grado di giudizio, [REDACTED] ha contestato le deduzioni e domande avversarie, di cui ha chiesto il rigetto.

Il Tribunale ha respinto il ricorso, ritenendo valida ed efficace la conciliazione sottoscritta dalle parti.

Richiamata giurisprudenza di legittimità in tema di impugnabilità di rinunce e transazioni a norma dell'art. 2113 c.c., il giudice di prime cure ha evidenziato che, nella fattispecie, [REDACTED] aveva omesso di articolare prove in merito all'assenza di assistenza sindacale effettiva, con conseguente impossibilità di indagine sul punto.

Quanto alla res dubia e alle reciproche concessioni, ha osservato che “nel verbale di conciliazione si dà atto che il ricorrente, in data 6 marzo 2024, ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie “con ultimo giorno di lavoro il 6 marzo 2024 motivate da motivi personali”. Nel verbale le parti hanno, quindi, convenuto che, per effetto delle dimissioni volontarie, il rapporto di lavoro deve intendersi definitivamente risolto e cessato a quella data rinuncia reciproca al periodo di preavviso che la società si impegna a non trattenere. Inoltre, la società si è impegnata a corrispondere al lavoratore, a titolo di transazione generale e novativa, la somma netta di euro 100, oltre alle spettanze di fine rapporto dovute per legge. Il ricorrente ha, quindi, rinunciato a qualsivoglia ulteriore rivendicazione di natura reintegratoria, indennitaria e risarcitoria - compreso il danno patrimoniale e non derivante dalla violazione dell'art. 2087 c.c. – connessa alla cessazione del rapporto di lavoro nonché a ogni diritto o richiesta, anche di natura retributiva, derivante dal contratto di lavoro”.

Ad avviso del giudice di prime cure risultava, pertanto, “evidente che il lavoratore aveva interesse a conciliare al fine di evitare la trattenuta dell'indennità sostitutiva del preavviso, essendosi dimesso per motivi personali e con effetto immediato”.

Avverso la sentenza ha proposto appello [REDACTED], affidandosi a cinque motivi.

Con il primo motivo lamenta travisamento del fatto, laddove la sentenza afferma che il lavoratore avrebbe omissso “di articolare prove in merito all'assenza di assistenza sindacale effettiva, con conseguente impossibilità di indagine sul punto”.

Evidenzia di non aver impugnato l'atto di transazione sotto il profilo del vizio del consenso (e, quindi, della sua annullabilità), bensì di averlo impugnato, entro sei mesi dalla sottoscrizione ai sensi dell'art. 2113 c.c., “non possedendo il suddetto atto i requisiti di atto validamente sottoscritto in una sede protetta in cui il lavoratore potesse validamente rinunciare ai suoi diritti inderogabili”.

Non vi sarebbe, pertanto, alcuna lacuna nell'atto difensivo, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di prime cure.

Con il secondo motivo denuncia violazione degli artt. 410,411 e 412 ter c.p.c. con riferimento all'art. 2113, comma 2, c.c. e del CCNL Trasporto merci Industria sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil, che non prevede la possibilità di sottoscrivere in sede sindacale verbali non impugnabili.

Deduce che l'atto impugnato non può essere qualificato come verbale di conciliazione in sede sindacale, ma come mero atto di transazione impugnabile ai sensi dell'art. 2113 cc., entro sei mesi dalla sottoscrizione o dalla cessazione del rapporto di lavoro, “perché non è stato sottoscritto nella giusta sede sindacale bilaterale individuata dagli art. 410,411 e 412 ter c.p.c.”.

Ad avviso di parte appellante, “il verbale di conciliazione sindacale avanti al quale è possibile sottoscrivere accordi non più impugnabili, è solo quello formato e redatto secondo i requisiti essenziali previsti dall'articolo 412-ter c.p.c. Per essere un atto non più impugnabile dal lavoratore occorre che sia sottoscritto presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Il contratto collettivo del settore trasporto merci industria, così come ogni altro e diverso contratto collettivo del medesimo settore, non prevede questa possibilità”.

Con il terzo motivo censura la sentenza per violazione dell'art. 2113 c.c..

Ritiene che il Tribunale abbia interpretato in modo errato le norme anzidette, avendo “ritenuto come sede sindacale dotata della dignità giuridica richiesta dalla normativa, la singola sede sindacale”, laddove, nell'ottica del gravame, “per chiara previsione della norma, questo pregnante potere non appartiene alla singola sigla dell'organizzazione dei lavoratori ma appartiene ad un organismo comune che le opposte organizzazioni sindacali del settore devono creare”.

Con il quarto motivo lamenta violazione, sotto ulteriore profilo, dell'art. 2113, commi 1 e 2, c.c..

Ribadisce che il verbale sottoscritto dalle parti non possiede i requisiti previsti dagli artt. 410,411 e 412 ter c.p.c., ma i requisiti di una normale transazione sottoscritta ai sensi dell'art. 1965 c.c. la quale, “non avendo la dignità di essere stata sottoscritta in una sede protetta perentoriamente prevista dall'ordinamento giuridico, può essere sempre impugnata dal lavoratore entro sei mesi dalla sua sottoscrizione o dalla data di cessazione del rapporto di lavoro”.

Ribadisce altresì che “l'atto di transazione è stato sottoscritto in data 22 aprile 2024 e il lavoratore aveva provveduto ad impugnarlo tempestivamente in data 9 maggio 2024”.

Con il quinto ed ultimo motivo si duole che il giudice di prime cure abbia erroneamente richiamato la pronuncia della Corte di Cassazione n. 24024/2013.

La pronuncia richiamata – si deduce - è inconferente rispetto al caso di specie, poiché riferita ad un'ipotesi in cui “la transazione impugnata, era stata sottoscritta in una valida sede sindacale, dinanzi a più conciliatori. In quella vicenda i conciliatori coinvolti erano due: uno in rappresentanza del sindacato dei datori di lavoro e l'altro in rappresentanza del sindacato dei lavoratori. Ciò significa che si trattava di una conciliazione sindacale genuina, pienamente conforme alle disposizioni previste dagli articoli 410,411 e 412-ter del Codice di Procedura Civile”.

In via meramente subordinata, pur ritenendo assorbente l'eccezione relativa all'avvenuta impugnazione della transazione entro sei mesi dalla sottoscrizione, parte appellante eccepisce la violazione dell'art. 1965 c.c., deducendo che nella fattispecie “manca la res litigiosa oggetto della transazione. Mancano le reciproche concessioni e manca l'equilibrio della transazione”.

Denuncia altresì la “sproporzione” per cui “il lavoratore a fronte di 100 euro corrisposti a titolo di transazione ha rinunciato a un credito di circa 40.000,00 euro”.

Sulla base dei motivi suesposti l'appellante [REDACTED]

ha chiesto l'integrale riforma della sentenza di primo grado e, richiamate in toto le domande e le deduzioni difensive articolate nel ricorso introduttivo (non esaminate dal Tribunale perché ritenute assorbite), ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Costituendosi ritualmente in giudizio, l'appellata [REDACTED] ha contestato la fondatezza del gravame, insistendo per la conferma della sentenza di primo grado e per il rigetto delle domande avversarie, con accoglimento delle conclusioni sopra richiamate.

All'udienza di discussione, disposta ed eseguita CTU medico-legale, la causa è stata oralmente discussa e quindi decisa, come da dispositivo trascritto in calce alla presente sentenza.

L'appello proposto da [REDACTED] è fondato e merita accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposti.

I motivi di gravame possono essere esaminati congiuntamente per ragioni di connessione logica e giuridica.

Il Collegio concorda con parte appellante nel ritenere che, affinché si configuri una conciliazione in sede sindacale inoppugnabile ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. occorre che la procedura conciliativa sia prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento.

A tali conclusioni si giunge in forza di una lettura dell'art. 2113, comma 4, c.c., nonché degli artt. 411 e 412 ter c.p.c., condotta secondo i canoni dell'interpretazione letterale e sistematica.

Se da un lato l'art. 411 c.p.c. nulla dispone in ordine a presupposti e requisiti della conciliazione “in sede sindacale” (limitandosi ad escludere l'applicazione delle regole procedurali e degli effetti di cui all'art. 410 c.p.c. e a disciplinare gli adempimenti necessari al fine di attribuire al verbale efficacia di titolo esecutivo), dall'altro l'art. 412 ter c.p.c. stabilisce che “la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”.

A sua volta l'art. 2113, comma 4, c.c., nel delineare la deroga al regime di invalidità e di impugnabilità di “rinunce e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi” dettato dai commi 1, 2 e 3, richiama espressamente l'art. 412 ter c.p.c. (“le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412 ter e 412 quater del codice di procedura civile”): deve pertanto ritenersi che esso intenda attribuire alle sole conciliazioni sindacali che avvengono ai sensi di tale ultima norma (ossia “presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”) la prerogativa di non soggiacere alla presunzione di invalidità e all'impugnabilità che connotano, per regola generale, le rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili.

L'opzione interpretativa qui accolta - che individua nella regolazione espressa ad opera della contrattazione collettiva un elemento costitutivo della fattispecie tipica della conciliazione sindacale agli effetti dell'art. 2113, comma 4, c.p.c. - appare coerente con i principi di libertà ed autonomia sindacale, oltre che maggiormente idonea a garantire le esigenze di tutela del prestatore di lavoro, cui il complesso di norme in esame è preordinato.

La ratio dell'art. 412 ter c.p.c., infatti, è quella di assicurare, anche attraverso l'individuazione della sede e delle modalità procedurali da parte della contrattazione collettiva, la piena tutela del lavoratore, in ragione dell'incidenza che la conciliazione sindacale ha sui diritti di quest'ultimo.

La previsione delle modalità procedurali e degli organismi di conciliazione da parte della contrattazione collettiva non costituisce un mero requisito formale, ma definisce un quadro di garanzie funzionale ad assicurare che la volontà del lavoratore sia espressa in modo genuino e non coartato. In quest'ottica, le disposizioni pattizie sottoscritte dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative rappresentano un punto di convergenza e composizione dei contrapposti interessi delle parti, che il legislatore ha ritenuto idoneo a perseguire l'obiettivo anzidetto.

Tanto premesso, il CCNL Trasporto merci Industria (cfr. docc. 4 e 5 fascicolo appellante di primo grado), applicato al rapporto di lavoro di cui è causa in quanto espressamente richiamato dal contratto individuale di lavoro (cfr. doc. 1 fascicolo appellata di primo grado), non prevede organismi, né procedure di conciliazione sindacale.

Ne deriva che, come dedotto dall'appellante, l'accordo conciliativo raggiunto dalle parti in data 22 aprile 2022 avanti al conciliatore designato dall'organizzazione sindacale [REDACTED] (cfr. doc. 13 fascicolo appellante di primo grado) – che ha per oggetto diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi - non può essere ricondotto al novero delle conciliazioni espletate nelle sedi protette che, ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c., si sottraggono al regime di invalidità e di impugnabilità di cui ai commi 1, 2 e 3 della disposizione codicistica.

In altri termini, non essendo configurabile una conciliazione in sede sindacale a mente dell'art. 412 ter c.p.c., non può operare neanche la disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. e la conciliazione non può, pertanto, beneficiare del regime legale di inopponibilità.

Dal momento che [REDACTED] ha impugnato la conciliazione entro il termine di sei mesi dalla sua sottoscrizione a mente dell'art. 2113, comma 2, c.p.c. (cfr. doc. 2 fascicolo appellante di primo grado), essa non produce effetti tra le parti e non preclude la proposizione delle domande oggetto del ricorso introduttivo del presente giudizio, che il Collegio è tenuto pertanto ad esaminare.

Ciò posto, procedendo alla disamina delle domande si ritiene innanzitutto fondata, nei limiti di seguito esposti, la domanda di differenze retributive.

██████████ contesta di essere tenuta al pagamento delle voci retributive rivendicate dal lavoratore e previste dal CCNL Trasporto merci Industria (aer, elemento perequativo, indennità di mensa, premio di operosità, edr), deducendo di non aderire ad alcuna sigla sindacale firmataria di detto contratto collettivo.

L'argomento non coglie nel segno, atteso che, indipendentemente dalla prova dell'adesione della società ad una delle associazioni firmatarie, il CCNL Trasporto merci Industria trova applicazione nella presente fattispecie in quanto espressamente richiamato dal contratto individuale di lavoro (cfr. doc. 1 fascicolo appellata di primo grado): attraverso tale espresso rinvio le parti si sono obbligate ad applicare al rapporto di lavoro i trattamenti economici e normativi stabiliti da detto CCNL, che comprendono le voci retributive oggetto di domanda.

Neppure coglie nel segno l'argomento secondo cui la società non sarebbe tenuta ad erogare l'indennità di mensa in quanto l'appellante, in qualità di autista, godeva mensilmente dell'indennità di trasferta.

L'indennità di mensa è una voce che compone la retribuzione mensile base ai sensi degli artt. 61 e 75 del CCNL Trasporto merci Industria, mentre l'indennità di trasferta, prevista dall'art. 79 dello stesso CCNL, è erogata per i giorni in cui il lavoratore è “in missione di servizio”: si tratta di voci retributive autonome e cumulabili, atteso che la disciplina pattizia non prevede alcun assorbimento tra le due.

E', invece, corretta l'obiezione della società appellata di non essere tenuta al pagamento dell'edr, in quanto già conglobato nella retribuzione erogata ad ██████████ a norma del CCNL applicato: come precisato nella nota sub art. 61 del CCNL, infatti, “a decorrere dall'1.1.2001 l'indennità di contingenza è stata conglobata nei minimi tabellari unitamente all'EDR di euro 10,33 mensili”.

Pertanto, esclusa la debenza della somma rivendicata a titolo di edr (€ 290,00), il credito dell'appellante per differenze retributive dovute in applicazione del CCNL Trasporto merci Industria ammonta all'importo (correttamente calcolato e non espressamente contestato nel quantum dalla società) di € 2.784,97.

Non avendo la datrice di lavoro allegato (ancor prima che dimostrato) di aver adempiuto le proprie obbligazioni retributive in relazione alle voci oggetto di domanda, la stessa dev'essere condannata a corrispondere al lavoratore l'anzidetto importo di € 2.784,97, con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle scadenze al saldo.

L'appellante rivendica, inoltre, il pagamento delle somme trattenute dalla datrice di lavoro sulle retribuzioni, risultanti dai cedolini paga. Richiama a fondamento della pretesa l'art. 32 n. 2 e n. 13 del CCNL (secondo cui l'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno) e lamenta che la società abbia trattenuto gli importi in contestazione senza avere previamente irrogato alcuna sanzione disciplinare al dipendente.

La domanda, ad avviso del Collegio, non merita accoglimento.

Le trattenute di cui si controverte (dell'ammontare complessivo di € 2.151,00) figurano nei cedolini paga (allegati sub doc. 1 fascicolo appellante di primo grado) sotto la voce “trattenuta multa str”.

██████████ ha prodotto in atti (cfr. doc. 7 del relativo fascicolo) i verbali di accertamento di violazione al codice della strada relativi all'automezzo guidato dall'appellante e ha dedotto che le trattenute operate nei cedolini paga hanno ad oggetto le contravvenzioni pagate dalla società, quale titolare del veicolo, per dette violazioni, commesse da ██████████ nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Quest'ultimo non ha contestato le deduzioni della datrice di lavoro sul punto, né la documentazione dalla stessa prodotta in atti, sicché, a mente dell'art. 115, comma 1, c.p.c., devono ritenersi acclarate (in quanto non specificamente contestate) le seguenti circostanze: le trattenute operate dalla società hanno ad oggetto contravvenzioni per violazioni al codice della strada; tali violazioni sono state commesse dall'appellante alla guida dell'automezzo aziendale; la società ha pagato quanto dovuto per le contravvenzioni in qualità di titolare dell'automezzo.

Le trattenute in esame appaiono pertanto legittime, avendo ad oggetto il rimborso di costi pacificamente sostenuti dalla società per condotte imputabili al dipendente.

A fronte di ciò, si ritiene infondata la censura formulata da parte appellante, secondo cui per procedere alle trattenute la società avrebbe dovuto previamente irrogare al lavoratore una sanzione disciplinare.

Secondo quanto emerge dal dato testuale e della lettura complessiva delle clausole, le disposizioni del CCNL invocate a sostegno della censura hanno la finalità di cristallizzare l'entità del danno, di assicurare il diritto di difesa del lavoratore e di fissare un tetto massimo al risarcimento, nell'ipotesi in cui l'azienda avanzi una pretesa risarcitoria nei confronti del dipendente (cfr. art. 32.2 CCNL: "L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno. Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a 3.500 euro. Laddove il danno superi l'importo di 3.500 €, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di 20.000 €. Qualora l'azienda abbia stipulato una copertura assicurativa con franchigia, al dipendente sarà addebitato il solo valore della franchigia stessa. Gli importi così addebitati al dipendente saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto. Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere"; cfr. art. 32.13: "Se il danno è inferiore a 1.000 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL a cui il lavoratore conferisce mandato. In tal caso l'importo addebitato al lavoratore sarà limitato al 75% dell'importo del danno. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo. Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere").

Nel caso di specie, come evidenziato, l'an e il quantum del rimborso spettante alla società per il pagamento delle contravvenzioni sono pacifici e non contestati dal lavoratore, il quale non ha neppure chiarito sotto quale profilo il mancato esercizio del potere disciplinare da parte della datrice di lavoro abbia potuto compromettere il suo diritto di difesa.

La violazione lamentata, in altri termini, riveste carattere meramente formale ed è perciò inidonea – alla luce della chiara portata delle disposizioni collettive esaminate – ad elidere il diritto di ██████████

■ di esigere il rimborso delle somme pagate per violazioni al codice della strada commesse dall'appellante.

La domanda scrutinata dev'essere, pertanto, respinta.

■ agisce, infine, per il risarcimento del danno conseguente all'infortunio occorso in data 13 marzo 2023.

Deduce in proposito che quel giorno, intorno alle ore 6.30, stava eseguendo il carico della merce sul camion presso il magazzino della committente ■; mentre conduceva il “paperino” elettrico manuale per eseguire il carico, era stato colpito dal mezzo che gli aveva schiacciato il piede, per uno spostamento improvviso e imprevedibile a causa delle gomme delle ruote che erano consumate e non aderivano perfettamente e con sicurezza al suolo. Nel rimbalzo il “paperino” aveva schiacciato il piede destro dell'appellante contro il muro, determinandone lussazione e frattura.

■ replica che “la dinamica del sinistro come esposta nel ricorso risulta approssimativa e generica” e che “in atti, manca qualsiasi documentazione comprovante l'esatta dinamica del sinistro”.

Aggiunge che la mansione di autista, assegnata all'appellante, non prevede l'utilizzo di transpallet elettrici (di cui non sono dotati gli automezzi della società), ma solo del transpallet manuale per la sistemazione della merce all'interno del veicolo, e che “le direttive aziendali di ■ ai propri conducenti di mezzi per il trasporto merci, tra cui il ricorrente, erano di utilizzare solo il transpallet manuale in dotazione per sistemare la merce all'interno dell'automezzo” (cfr. capitolo 4 della memoria di costituzione ex art. 416 c.p.c., richiamato nella memoria di costituzione nel giudizio di appello).

Conclude che “ove per ipotesi la dinamica dell'infortunio fosse quella rappresentata in ricorso, la responsabilità sarebbe comunque da ascrivere ad una errata manovra del ricorrente che ha utilizzato un transpallet elettrico di terzi che non doveva usare, spostandosi nell'altrui magazzino”.

Osserva il Collegio che, contrariamente a quanto opinato da parte appellata, le allegazioni del lavoratore in ordine alla dinamica del sinistro non sono approssimative né generiche, ma offrono una chiara e lineare ricostruzione dell'accaduto.

Tali allegazioni non risultano puntualmente contestate dall'appellata, non potendo ritenersi che la generica deduzione, da parte di quest'ultima, dell'assenza di prova, senza negazione del fatto storico, possa ritenersi equiparabile alla specifica contestazione cui il convenuto è chiamato per evitare l'applicazione dell'art. 115 c.p.c..

Giova in proposito richiamare i condivisi arresti della giurisprudenza di legittimità, secondo cui “in materia di prova civile, la generica deduzione di assenza di prova senza negazione del fatto storico non è equiparabile alla specifica contestazione di cui all'art. 115 c.p.c.” (cfr. Cass., 27 agosto 2020 n. 17889).

Deve, pertanto ritenersi accertata la dinamica del sinistro come descritta dal lavoratore, senza necessità di verifica istruttoria.

Posto, dunque, che l'infortunio è stato determinato dallo scivolamento del mezzo (“paperino”) utilizzato dal lavoratore per caricare la merce sul camion presso il magazzino di ■ della committente ■, a causa dell'usura e della scarsa aderenza delle gomme del mezzo, è configurabile responsabilità di ■ ex art. 2087 c.c. per aver omesso di fornire al dipendente attrezzature idonee al fine di eseguire in sicurezza le operazioni di carico della merce sul veicolo e per aver omesso di verificare l'adeguatezza delle attrezzature fornite dalla committente ■.

La società, in altri termini, ha omesso di verificare le condizioni di sicurezza dell'attività lavorativa (in particolare di carico e sistemazione della merce sul camion) affidata ad [REDACTED] ed ha altresì omesso di adottare le misure di sicurezza necessarie e di vigilare sul rispetto delle norme precauzionali.

Come noto, ai sensi dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità e la salute dei propri dipendenti e tale obbligo non viene meno laddove – come nel presente caso - l'attività lavorativa si svolga al di fuori dei locali aziendali e presso un'impresa con cui il datore di lavoro abbia concluso un contratto di appalto.

Nel caso in cui l'attività lavorativa sia prestata nell'ambito di un appalto, il datore di lavoro è tenuto a fornire adeguate informazioni ai singoli lavoratori circa le situazioni di rischio, nonché a predisporre le misure di sicurezza necessarie e a cooperare con la committente per l'attuazione degli strumenti di protezione e prevenzione dei rischi connessi sia al luogo di lavoro sia all'attività appaltata.

Nessuna prova dell'adempimento di tali obblighi è stata fornita da [REDACTED]

Le allegazioni di parte appellata - secondo cui le direttive aziendali ai conducenti di mezzi erano di utilizzare solo il transpallet manuale in dotazione e, in ogni caso, la responsabilità del sinistro sarebbe da ascrivere ad un'errata manovra del lavoratore – appaiono in primo luogo generiche, poiché, da un lato, non indicano il soggetto che avrebbe impartito le direttive, né chiariscono tempi e modalità in cui ciò sarebbe avvenuto; dall'altro, si limitano ad ipotizzare un'errata manovra del lavoratore, che non viene neppure sommariamente individuata e descritta.

Sotto ulteriore profilo, le allegazioni di cui sopra non sono sufficienti a delineare, neppure sul piano assertivo, l'adozione di idonee cautele da parte della società, tali da escluderne la responsabilità: infatti, ove anche la datrice di lavoro avesse impartito le dedotte direttive, la stessa sarebbe stata tenuta a verificarne l'effettiva osservanza (ciò che pacificamente ha omesso di fare), essendo ciò indispensabile al fine garantire la sicurezza del processo produttivo.

Per altro verso, deve escludersi che le deduzioni difensive di [REDACTED] siano idonee a configurare una responsabilità esclusiva, come pure un concorso di colpa, in capo al lavoratore nella causazione del sinistro.

Sotto il primo profilo è sufficiente osservare che, secondo la costante e risalente giurisprudenza della Suprema Corte (cfr. ex multis Cass. 2 marzo 1984 n. 1478; 29 luglio 1986 n. 4860; 7 marzo 1987 n. 2417; 6 luglio 1990 n. 7101; 17 novembre 1993 n. 11351; 15 aprile 1996 n. 3510; 13 ottobre 2000 n. 13690; 12 gennaio 2002 n. 326; 20 ottobre 2011, n. 21694; 13 gennaio 2017 n. 798), la responsabilità civile dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure di sicurezza generiche e specifiche che, in relazione alla concreta pericolosità del lavoro, siano idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore è esclusa solo in caso di dolo di quest'ultimo o nel caso di rischio elettivo, generato da un comportamento abnorme, anomalo, non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso ed assolutamente imprevedibile, cosicché l'eventuale colpa del lavoratore, dovuta ad imprudenza, negligenza od imperizia, non elimina quella del datore di lavoro e non è sufficiente ad interrompere il nesso di causalità, spettando al datore di lavoro provare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno.

In altri termini, se il rischio cui si espone il lavoratore è privo di connessione con l'attività professionale, ed il lavoratore sia venuto a trovarsi esposto ad esso per scelta volontaria, arbitraria e diretta a soddisfare impulsi personali, quello non sarà più un "rischio lavorativo", ma diviene un "rischio elettivo", cioè creato

dal prestatore d'opera a prescindere dalle esigenze della lavorazione, e quindi non meritevole della tutela risarcitoria.

Nel caso di specie è pacifico che l'infortunio è avvenuto mentre l'appellante stava caricando la merce sul camion, ossia nell'esecuzione di un'operazione tutt'altro che anomala o imprevedibile, ma anzi indispensabile per dare corso alla successiva attività di trasporto.

Quanto al concorso di colpa, giova richiamare la consolidata giurisprudenza di legittimità, secondo cui “in tema di infortunio sul lavoro, deve escludersi la sussistenza di un concorso di colpa della vittima, ai sensi dell'art. 1227, comma 1, c.c., al di fuori dei casi di cd. rischio elettivo, quando risulti che il datore di lavoro abbia mancato di adottare le prescritte misure di sicurezza, oppure abbia egli stesso impartito l'ordine, nell'esecuzione puntuale del quale si è verificato l'infortunio, od ancora abbia trascurato di fornire al lavoratore infortunato una adeguata formazione ed informazione sui rischi lavorativi; ricorrendo tali ipotesi, l'eventuale condotta imprudente della vittima degrada a mera occasione dell'infortunio ed è, pertanto, giuridicamente irrilevante” (così Cass. 15 maggio 2020 n. 8988; in termini cfr. Cass., 21 settembre 2021 n. 25597; Cass., 16 febbraio 2023 n. 4980).

La Corte di Cassazione ha precisato che “la seconda ipotesi in cui il datore di lavoro non può invocare il concorso di colpa della vittima, ex art. 1227 c.c., è quella in cui l'infortunio sia avvenuto a causa della organizzazione stessa del ciclo lavorativo, impostata con modalità contrarie alle norme finalizzate alla prevenzione degli infortuni, o comunque contraria ad elementari regole di prudenza (da ultimo, Sez. L, Ordinanza n. 12538 del 10/05/2019, Rv. 653761 - 01).

Il datore di lavoro infatti ha il dovere di proteggere l'incolumità del lavoratore nonostante l'eventuale imprudenza o negligenza di quest'ultimo, con la conseguenza che la mancata adozione da parte datoriale delle prescritte misure di sicurezza costituisce in tal caso l'unico efficiente fattore causale dell'evento dannoso (Sez. L -, Sentenza n. 24798 del 05/12/2016, Rv. 641980 - 01; Sez. L, Sentenza n. 1994 del 13/02/2012, Rv. 620913 - 01; Sez. L, Sentenza n. 4656 del 25/02/2011, Rv. 616154 - 01; Sez. L, Sentenza n. 19494 del 10/09/2009, Rv. 609782 - 01; Sez. I, Sentenza n. 5024 del 08/04/2002, Rv. 553588 - 01; Sez. L, Sentenza n. 6993 del 16/07/1998, Rv. 517282 01)” (cfr. Cass., 15 maggio 2020 n. 8988, cit.).

Nel caso di specie, come precedentemente evidenziato, l'infortunio si è verificato a causa dell'inadeguatezza delle attrezzature in uso al lavoratore e della mancata adozione, da parte della datrice di lavoro, di idonee misure di sicurezza nell'espletamento dell'attività di carico della merce presso la committente.

Ciò equivale a dire che l'infortunio è avvenuto a causa dell'organizzazione stessa del ciclo lavorativo, impostata con modalità contrarie alle norme finalizzate alla prevenzione degli infortuni: deve, pertanto, escludersi il concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta degrada a mera occasione dell'infortunio stesso.

In conclusione, esclusa la responsabilità del lavoratore - anche solo a titolo di concorso di colpa - nella causazione dell'infortunio e non avendo l'appellata dimostrato di aver adempiuto gli obblighi di sicurezza discendenti dall'art. 2087 c.c., quest'ultima deve ritenersi responsabile in via esclusiva dell'infortunio di cui è causa.

██████████ è quindi tenuta a risarcire al lavoratore tutti i danni subiti in conseguenza dell'infortunio stesso.

Circa la determinazione del risarcimento spettante, la CTU medico-legale disposta nel presente grado di giudizio ha accertato che, per effetto dell'infortunio, al lavoratore sono derivati postumi invalidanti permanenti valutabili nella misura del 5,5%.

All'infortunio sono seguiti un periodo di invalidità temporanea parziale al 75% di 30 giorni, un periodo di invalidità temporanea parziale al 50% di 30 giorni ed un ulteriore periodo di invalidità temporanea parziale al 25% di 30 giorni.

Le conclusioni cui è pervenuto il CTU sono integralmente condivisibili, in quanto formulate all'esito di approfonditi accertamenti condotti con metodo corretto, immuni da vizi logici o di altra natura e sorrette da esaustiva e convincente motivazione, da intendersi qui integralmente richiamata, anche nella parte in cui ha replicato alle osservazioni critiche svolte dal consulente tecnico di parte appellata.

Muovendo dalla richiamata valutazione medico legale, deve procedersi alla liquidazione del risarcimento del danno non patrimoniale e, a tale riguardo, ritiene il Collegio di aderire all'indirizzo giurisprudenziale espresso dalla Suprema Corte a Sezioni Unite, secondo cui il danno non patrimoniale di cui all'art. 2059 c.c. costituisce una categoria ampia, comprensiva non solo del c.d. danno morale soggettivo (e cioè della sofferenza contingente e del turbamento d'animo transeunte, determinati da fatto illecito integrante reato), ma anche di ogni ipotesi in cui si verifichi un'ingiusta lesione di un valore inerente alla persona, costituzionalmente garantito, dalla quale consegua un pregiudizio non suscettibile di valutazione economica (cfr. Cass., Sezioni Unite, 11 novembre 2008 n. 26972: "il danno non patrimoniale da lesione della salute costituisce una categoria ampia ed onnicomprensiva, nella cui liquidazione il giudice deve tenere conto di tutti i pregiudizi concretamente patiti dalla vittima, ma senza duplicare il risarcimento attraverso l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici).

Ne consegue che è inammissibile, perché costituisce una duplicazione risarcitoria, la congiunta attribuzione alla vittima di lesioni personali, ove derivanti da reato, del risarcimento sia per il danno biologico, sia per il danno morale, inteso quale sofferenza soggettiva, il quale costituisce necessariamente una componente del primo (posto che qualsiasi lesione della salute implica necessariamente una sofferenza fisica o psichica), come pure la liquidazione del danno biologico separatamente da quello c.d. estetico, da quello alla vita di relazione e da quello cosiddetto esistenziale").

A partire dall'interpretazione affermata dalle Sezioni Unite nella pronuncia richiamata, il danno non patrimoniale costituisce, dunque, una categoria di danno unitaria, che ricomprende in sé tutte le possibili componenti di pregiudizio non aventi rilievo patrimoniale, da liquidarsi, dunque, in modo onnicomprensivo, evitando duplicazioni risarcitorie.

Procedendo a detta valutazione unitaria e onnicomprensiva vanno considerati i seguenti elementi:

- la valutazione medico legale dell'invalidità conseguente all'infortunio;
- le modalità traumatiche con le quali l'infortunio si è verificato;
- il grado di sofferenza soggettiva interiore connesso all'invalidità (permanente e temporanea) accertata.

Quanto ai parametri di liquidazione, l'adozione della regola equitativa di cui all'art. 1226 c.c. deve garantire non solo un'adeguata valutazione delle circostanze del caso concreto, ma anche l'uniformità di giudizio a fronte di casi analoghi, essendo intollerabile e non rispondente ad equità che danni identici possano essere liquidati in misura diversa solo perché esaminati da differenti uffici giudiziari.

Nella liquidazione deve perciò farsi riferimento ai valori monetari adottati dalle tabelle elaborate dal Tribunale di Milano, che risultano essere, in ragione della loro “vocazione nazionale” - in quanto statisticamente maggiormente testate - le più idonee ad essere assunte quale criterio generale di valutazione che, con l'apporto dei necessari ed opportuni correttivi ai fini della c.d. personalizzazione del ristoro, consenta di pervenire alla relativa determinazione in termini maggiormente congrui, sia sul piano dell'effettività del ristoro del pregiudizio che di quello della relativa perequazione - nel rispetto delle diversità proprie dei singoli casi concreti - sul territorio nazionale (cfr. Cass. Civ., sez. III, 30 giugno 2011, n. 14402; Cass. Civ., sez. III, 7 giugno 2011 n. 12408; Cass. civ., sez. III, 16 febbraio 2012 n. 2228).

In particolare, nel caso di specie si ritiene doversi fare riferimento ai valori monetari “medi”, adottati dalle tabelle anzidette e corrispondenti al caso di incidenza della lesione in termini “standardizzabili”, in quanto frequentemente ricorrenti (sia quanto agli aspetti anatomico-funzionali, sia quanto agli aspetti relazionali, sia quanto agli aspetti di sofferenza soggettiva).

Si ritiene ravvisabile una componente di danno relativa alla “sofferenza” soggettiva interiore, tenuto conto del carattere traumatico dell'evento, dei trattamenti sanitari cui l'appellante ha dovuto sottoporsi e della natura ed entità delle menomazioni; tale componente di danno trova adeguato ristoro nei valori di liquidazione “medi” di cui si è detto sopra.

Alla luce di quanto esposto, tenuto conto delle accertate invalidità, dell'età dell'appellante al momento dell'infortunio (anni 53), delle condizioni di vita dello stesso, delle sofferenze fisiche e psichiche conseguite all'evento traumatico, delle allegazioni di parte e delle risultanze probatorie, dei criteri tabellari normalmente in uso (tabelle elaborate dal Tribunale di Milano), stimasi equo liquidare per il risarcimento del danno non patrimoniale correlato all'accertata lesione permanente dell'integrità psico-fisica la somma, già rivalutata, di € 9.343,50 e per il risarcimento del danno non patrimoniale temporaneo la somma, anch'essa già rivalutata, di € 5.175,00.

Non risultano provati ulteriori titoli di danno.

Risultano congrue, documentate e pertinenti spese mediche per l'importo di € 1.115,47.

Le voci di danno non patrimoniale accertate (danno biologico/dinamico relazionale da invalidità permanente nella misura del 5,5%; danno biologico/dinamico relazionale da invalidità temporanea; danno da sofferenza soggettiva interiore) non sono oggetto di copertura assicurativa presso l'Inail.

L'art. 13 d.lgs. 23 febbraio 2000 n. 38, infatti, ha ricondotto al sistema di assicurazione sociale contro gli infortuni sul lavoro (inizialmente limitato al danno da diminuzione della capacità lavorativa generica) anche il danno biologico, limitatamente, tuttavia, al danno da invalidità permanente di grado pari o superiore al 6%.

Restano perciò esclusi dall'assicurazione obbligatoria il danno biologico di natura permanente di entità inferiore al 6%, il danno biologico da invalidità temporanea e le ulteriori voci di danno non patrimoniale non aventi base organica ed estranee alla determinazione medico-legale del grado percentuale di invalidità.

In relazione a tali danni non opera, correlativamente, la regola dell'esonero da responsabilità civile, sancita dall'art. 10 d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124.

L'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile, infatti, è inscindibilmente connesso all'ambito di applicazione dell'assicurazione obbligatoria e non è configurabile al di fuori dei limiti di quest'ultima.

Ne consegue che, nel caso in esame, venendo in rilievo voci di danno non oggetto di copertura assicurativa da parte dell'Inail (c.d. "danno complementare"), la datrice di lavoro appellata è civilmente responsabile e tenuta all'integrale risarcimento delle stesse.

In sintesi, alla luce delle considerazioni esposte [REDACTED] deve essere condannata a corrispondere a [REDACTED], in conseguenza dell'infortunio occorso, l'importo di € 14.518,50 per risarcimento del danno non patrimoniale, con interessi legali da marzo 2023 al saldo da calcolarsi sulla predetta somma devalutata a marzo 2023 e rivalutata con cadenza annuale sino ad oggi, e l'importo di € 1.115,47 per rimborso di spese mediche, con interessi legali e rivalutazione monetaria dai singoli esborsi al saldo.

Sulle somme attribuite a titolo risarcitorio devono essere riconosciuti gli interessi compensativi del danno derivante dal mancato tempestivo godimento dell'equivalente pecuniario del bene perduto.

Gli interessi compensativi - secondo l'ormai consolidato indirizzo delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (cfr. sentenza n. 1712/1995) - decorrono dalla produzione dell'evento di danno sino al tempo della liquidazione e devono essere calcolati applicando l'interesse al tasso legale sulla somma liquidata, che - devalutata alla data del verificarsi dell'evento dannoso, in base agli indici I.S.T.A.T. - si incrementa con cadenza annuale mediante gli stessi indici di rivalutazione, sino alla data della presente sentenza.

Da oggi, giorno della liquidazione, all'effettivo saldo decorrono poi gli interessi legali sulle somme rivalutate.

In conclusione, alla luce delle argomentazioni tutte che precedono, dirimenti ed assorbenti di ogni ulteriore questione, la sentenza n. 5678/2024 del Tribunale di Milano deve essere parzialmente riformata, con accoglimento, nei limiti sopra precisati, delle domande proposte da [REDACTED].

Vanno, invece, confermate le restanti statuizioni di merito della sentenza di primo grado, in punto di rigetto della domanda di pagamento dell'edr e di restituzione delle somme trattenute sulle retribuzioni del lavoratore.

Le spese di lite del doppio grado sono regolate secondo il criterio della soccombenza e, tenuto conto del valore della causa e dell'attività istruttoria svolta nel presente grado, esse vengono liquidate come da dispositivo (€ 2.200,00 per il primo grado ed € 3.000,00 per il grado di appello), in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 13 agosto 2022 n. 147, con distrazione in favore del difensore dell'appellante ex art. 93 c.p.c..

Devono essere poste definitivamente a carico dell'appellata le spese di CTU, liquidate con separato decreto.

P.Q.M.

- in parziale riforma della sentenza n. 5678/2024 del Tribunale di Milano, condanna [REDACTED] a corrispondere ad [REDACTED], a titolo di differenze retributive, l'importo di € 2.784,97, con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle scadenze al saldo;

- accertata la responsabilità esclusiva di [REDACTED] nella causazione dell'infortunio occorso ad [REDACTED] in data 13 marzo 2023, condanna la società a corrispondere al lavoratore il complessivo

importo di € 14.518,50 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, con interessi legali da marzo 2023 al saldo da calcolarsi sulla predetta somma devalutata a marzo 2023 e rivalutata con cadenza annuale sino ad oggi e l'importo di € 1.115,47 per rimborso di spese mediche, con interessi legali e rivalutazione monetaria dai singoli esborsi al saldo;

- conferma le restanti statuizioni di merito;
- condanna parte appellata a rifondere a parte appellante le spese di lite del doppio grado che, in tale proporzione, liquida in € 5.200,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed oneri accessori di legge e distrae in favore del difensore ex art. 93 c.p.c.;
- pone definitivamente a carico di parte appellata le spese di CTU, liquidate con separato decreto.

Milano, 24 settembre 2025

Consigliera est.

Giulia Dossi

Presidente

Giovanni Casella