

**Suprema Corte di  
Cassazione  
Sezione Lavoro  
Sentenza 8 giugno 2017,  
n. 14313**

Presidente: NAPOLETANO GIUSEPPE

Relatore: BLASUTTO DANIELA

Data pubblicazione: 08/06/2017

...OMISSIS...

Fatto

La Corte di appello di Caltanissetta, con sentenza del 26 gennaio 2011, in parziale riforma della sentenza del Tribunale di Nicosia, ha rigettato la domanda proposta da M.LG., in proprio e quale genitore esercente la potestà sulla figlia minore A.R., avente ad oggetto il riconoscimento del danno non patrimoniale da perdita parentale, ed ha confermato l'impugnata sentenza nella parte in cui il decesso di G.R. era stato riconosciuto dipendente da causa di servizio e l'Azienda sanitaria provinciale di Enna era stata condannata al pagamento dell'equo indennizzo nella misura liquidata dal Giudice di primo grado, pari ad euro 77.903,28, oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del credito al soddisfo.

2. La ricorrente, nella qualità di erede di G.R., tecnico di radiologia dipendente dalla Azienda sanitaria provinciale di Enna presso il P.O. Basilotta di Nicosia, aveva adito il Giudice del lavoro prospettando che il decesso del coniuge, avvenuto il 19 settembre 1998, era imputabile all'enorme carico di lavoro cui il predetto era stato sottoposto nel corso dell'intero rapporto lavorativo ed aveva chiesto il pagamento dell'equo indennizzo, ai sensi del d.p.r. 461 del 2001, nella misura corrispondente alla I categoria della tabella A di cui al d.p.r. 834/81, nonché il risarcimento del danno non patrimoniale, quantificato in euro 100.000 per ciascuna erede o nella diversa misura equitativamente determinata.

3. Espletata attività istruttoria e disposta c.t.u. medico-legale, il Giudice del lavoro del Tribunale di Nicosia aveva accolto entrambe le domande. La sentenza era stata impugnata dall'Azienda sanitaria provinciale di Enna che aveva contestato, con il primo motivo, le risultanze della c.t.u. medico-legale in ordine alla riconosciuta dipendenza del decesso da causa di servizio; con il secondo motivo, la sussistenza della responsabilità ex art. 2087 c.c.; con il terzo motivo, il riconoscimento degli interessi legali sulle somme liquidate a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale con decorrenza dalla data del fatto anziché dalla data della domanda giudiziale.

4. La Corte di appello ha rigettato il primo motivo, osservando che:

- dal complessivo tenore della consulenza tecnica d'ufficio era dato evincere che il decesso si era verificato per "infarto acuto del miocardio - arresto cardiocircolatorio" e che vi era un nesso tra l'attività lavorativa e l'infermità che aveva condotto il dipendente al decesso; difatti, il Consulente tecnico d'ufficio aveva affermato che "il continuo surmenage lavorativo" al quale era stato sottoposto il G.R. nel corso della documentata attività lavorativa quale tecnico di radiologia aveva assunto il ruolo di concausa diretta e preponderante dell'infarto;
- tali conclusioni, assistite da congrua motivazione, non erano state specificamente contestate dall'Azienda appellante, che si era limitata a richiamare i verbali resi in sede amministrativa delle Commissioni mediche competenti, già presi in considerazione dal predetto C.t.u., oltre ad Articoli di riviste mediche, privi di rilievo nel caso concreto;
- era dunque comprovato il nesso concausale tra le mansioni concretamente svolte e l'evento-morte, accertamento sufficiente per riconoscere la dipendenza da causa di servizio e il diritto all'equo indennizzo in favore delle eredi.

5. La Corte di appello ha invece accolto il secondo motivo di gravame (assorbito il terzo), con cui l'Azienda sanitaria provinciale aveva evidenziato l'insufficienza degli elementi emersi in giudizio ai fini della configurabilità di una responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c.. Al riguardo, ha osservato che:

- a differenza del riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, che prescinde da qualsiasi accertamento in ordine alla violazione di specifici obblighi previsti dalla legge o dal contratto collettivo, la responsabilità ex art. 2087 c.c. esige la dimostrazione che il datore di lavoro abbia omesso di adottare quelle misure che dovevano apparire necessarie ed utili secondo l'esperienza e le cognizioni tecniche di cui era in possesso in quel determinato momento; nel caso di specie, era stato addebitato all'Azienda sanitaria provinciale di Enna di avere violato le norme di diligenza poste a tutela della salute del lavoratore per avere chiamato il G.R. a svolgere la prestazione lavorativa in condizioni disagiate, in situazioni di carenza di organico e in violazione delle disposizioni di legge e contrattuali che garantiscono al lavoratore un adeguato riposo giornaliero e settimanale e che prevedono un limite massimo di turni di pronta disponibilità;

- in particolare, l'istruttoria espletata in primo grado aveva evidenziato che il G.R., dall'epoca della sua assunzione (3 aprile 1991) a quella del decesso (19 settembre 1998), a causa della carenza di organico di dipendenti con la qualifica di tecnico di radiologia, era stato chiamato a svolgere, insieme ai suoi colleghi, una notevole mole di lavoro presso i servizi di radiologia, ecografia e tomografia computerizzata, peraltro trovandosi a percorrere, anche nei periodi invernali, il tragitto esterno che collega tali servizi; era inoltre emerso che, per gli stessi motivi di carenza di organico, l'Azienda convenuta aveva sottoposto il dipendente, negli anni di svolgimento del suo rapporto di lavoro, a turni di reperibilità in eccesso rispetto a quelli previsti di regola dal contratto collettivo;

- tuttavia, pur senza disconoscere tali elementi di fatto, non poteva ravvisarsi nel comportamento datoriale un inadempimento colpevole ai sensi dell'art. 2087 c.c., tale da integrare gli estremi della responsabilità risarcitoria per il danno esistenziale (rectius, per danno non patrimoniale da perdita parentale), considerato che l'adibizione a turni di disponibilità in numero superiore a quelli previsti da C.C.N.L. non può concretare "violazione di misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del prestatore di lavoro ", prevista da addetta norma: l'art. 44 C.C.N.L. del 1995 e l'art. 18 d.P.R. n. 270 del 1987,

nel disciplinare i turni di pronta disponibilità prevede un limite che "di regola" non può essere superato, così lasciando aperta la possibilità del superamento in casi eccezionali, quali quelli dovuti alla necessità di fornire un'adeguata risposta agli utenti del servizio sanitario nazionale anche in presenza di carenza di organico; inoltre, le attività lavorative comportanti per il lavoratore disagi fisici o psichici, perché espletate in giorni festivi o oltre il limite contrattualmente previsto, non sono risarcibili a titolo di danno alla salute o biologico, ma possono essere compensate con remunerazioni supplementari, contrattualmente previste;

- anche a volere ritenere dimostrata la sussistenza delle condizioni di superlavoro in cui avrebbe operato il G.R., comunque non poteva essere rimproverato all'Azienda appellante di aver contravvenuto ai doveri imposti dall'art. 2087 c.c., occorrendo la dimostrazione di profili di colpa cui far risalire il danno all'integrità fisica e psichica patito dal dipendente; tale colpa può essere ravvisata solo ove risulti che il datore di lavoro era conoscenza dello stato di salute del dipendente e della incompatibilità di tale stato con le mansioni affidategli, poiché diversamente opinando il datore di lavoro - in particolare, la Pubblica Amministrazione, che spesso è costretta a fronteggiare situazioni di carenza di organico - sarebbe responsabile a titolo oggettivo per la semplice assegnazione al lavoro dei dipendenti in servizio;

- ai fini della responsabilità ex art. 2087 c.c. è dunque necessario rinvenire il carattere colposo della condotta tenuta dal datore di lavoro che, in fattispecie simili a quelle di esame, sarebbe in ipotesi individuabile, a mero titolo esemplificativo, nella deliberata mancata integrazione dell'organico o nell'indifferenza del datore di lavoro ad una diversa assegnazione del dipendente a mansioni più compatibili con suo stato di salute; tutto ciò non era comprovato nel caso di specie, non risultando in alcun modo che l'Azienda appellante fosse a conoscenza o ignorasse colpevolmente la situazione di salute del G.R., dato che - come evidenziato dal CTU - la cardiopatia ischemica sofferta dal lavoratore era rimasta silente fino alla prima manifestazione clinica della malattia stessa, coincisa con il decesso; inoltre, non risultava in atti che il G.R. si fosse mai lamentato e/o rifiutato di svolgere i turni di disponibilità assegnatigli o che avesse protestato per il carico di lavoro impostogli, né che avesse richiesto all'Azienda sanitaria di svolgere con modalità diverse le proprie mansioni;

- in conclusione, non vi erano elementi da cui poter desumere il carattere colposo alla condotta datoriale e dunque non era possibile ritenere sussistente la responsabilità ex art. 2087 c.c..

6. Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso M.L.G., per sé e per la figlia minore A.R., formulando sette motivi di ricorso. Resiste l'Azienda sanitaria provinciale di Enna con controricorso e contestuale ricorso incidentale articolato sulla base di un motivo.

All'udienza odierna il difensore dell'Azienda sanitaria provinciale di Enna, munito di procura speciale, ha depositato atto di rinuncia al ricorso incidentale, avviato alla notifica (a mezzo del servizio postale) in data 10.2.2017.

## Diritto

1. Con il primo e il secondo motivo del ricorso principale si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2087, 1218 e 2697 c.c., in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., nonché vizio di motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, in

relazione all'art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c.. La Corte di appello non aveva debitamente considerato che, confermando la condanna dell'Azienda convenuta al pagamento dell'equo indennizzo, aveva con ciò riconosciuto anche il nesso di derivazione causale tra condizioni di lavoro del G.R. ed evento-morte e ciò non poteva non rilevare ai fini della prova dei presupposti della responsabilità datoriale all'art. 2087 c.c.. Se il decesso del G.R. era dipeso eziologicamente dalle condizioni di lavoro, spettava al datore di lavoro dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dell'evento.

2. Si rappresenta che, in ogni caso, l'istruttoria espletata in primo grado aveva evidenziato sia l'esistenza di una carenza di organico dei dipendenti con la qualifica del G.R., sia una notevole mole di lavoro, attestata dall'elevato numero di esami radiologici eseguiti presso i servizi di radiologia, ecografia e tomografia computerizzata, sia il disagio costituito dalla necessità di percorrere, anche nei periodi invernali, il tragitto esterno che collega i vari reparti; era pure stato dimostrato che, per gli stessi motivi di carenza di organico, il G.R. aveva svolto turni di pronta disponibilità notturna e festiva e di pronta disponibilità diurna in eccesso rispetto ai limiti previsti dalla contrattazione collettiva vigente.

3. Con il terzo e il quarto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione del C.C.N.L. 1.9.95, art. 44, dell'art. 18 d.P.R. 270/87 e dell'art. 36 Cost., e vizio di motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio (art. 360, primo comma, nn. 3 e 5 c.p.c.), per mancata considerazione dell'impressionante numero di esami effettuati dal servizio in tutti i reparti, a carico dei soli quattro tecnici di radiologia, pari ad una mole di 148.513 esami, corrispondente ad una media di 18.564 esami annui, cui andavano aggiunti gli esami del servizio di tomografia computerizzata, pari ad una media di circa 662 esami annui. Inoltre, la Corte territoriale non aveva tenuto in debita considerazione gli altri elementi emersi in giudizio, quali il carattere ordinario (e non eccezionale) del superamento dei limiti fissati contrattualmente per i turni di pronta disponibilità, anche in violazione dell'art. 36 Cost.: il sistematico ricorso alle prestazioni in eccesso per far fronte alle carenze di organico, com'è avvenuto nel caso di specie, si poneva al di fuori della previsione del C.C.N.L. e della normativa di settore ed anzi ne costituiva una violazione. La giustificazione del comportamento datoriale espresso dalla Corte territoriale costituiva un'applicazione distorta della disciplina giuridica dell'eccezione ai limiti dei turni di pronta disponibilità.

4. I suddetti elementi di fatto, compiutamente emersi nell'istruttoria testimoniale e debitamente valorizzati dal Giudice di primo grado, erano stati invece trascurati nel giudizio espresso dalla Corte territoriale, la quale contraddittoriamente, pur dichiarando di non voler disconoscere tali risultanze probatorie, ne aveva completamente ignorato la valenza giuridica nel ritenere insussistente qualsiasi profilo di colpa ascrivibile alla P.A..

5. Il quinto e il sesto motivo denunciano vizio di motivazione circa un fatto decisivo e controverso del giudizio in ordine alla conoscenza dello stato di salute del G.R. e in ordine alla valutazione degli esiti della c.t.u. medico-legale, in relazione all'art. 360, primo comma n. 5 c.p.c.. Deduce parte ricorrente l'erroneità della considerazione espressa nella sentenza impugnata circa la valenza attribuita, ai fini dell'esonero (anche per altro verso) di ogni responsabilità dell'Azienda appellante, al fatto di ignorare la situazione di salute del G.R.. Rileva come - alla stregua di quanto riferito dal CTU - un'eventuale predisposizione costituzionale del soggetto non possa elidere l'incidenza concausale, anche soltanto ingravescente, dei nocivi fattori esterni individuabili in un surmenage fisico e psichico, quale quello documentato in atti: le circostanze riguardanti l'aspetto qualitativo,

quantitativo e modale del servizio avevano ragionevolmente provocato nel soggetto l'instaurarsi di una cardiopatia ischemica rimasta silente sino alla prima manifestazione clinica della malattia, coincisa con il decesso del lavoratore.

6. La sentenza impugnata, pur dichiarando di non avere motivo per discostarsi dall'approfondita ed esauriente relazione tecnica del CTU di primo grado, contraddittoriamente aveva escluso che il datore di lavoro fosse colpevole di non avere adottato tutte le misure necessarie la tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente, poiché il G.R. non si era lamentato e/o rifiutato di svolgere i turni di disponibilità, né aveva protestato per il carico di lavoro impostogli o chiesto al datore di lavoro di essere assegnato a mansioni diverse. Così facendo, la sentenza aveva introdotto il principio, inaccettabile nel nostro ordinamento, per cui solo chi si lamenta delle condizioni di lavoro o sollecita l'adozione di misure a tutela della propria incolumità può poi reclamare i danni alla propria persona che sono derivati dalla mancata predisposizioni di tali cautele. Né parte datoriale aveva allegato alcun concorso di colpa del lavoratore ai sensi dell'art. 1227 c.c., norma che (in ipotesi) potrebbe limitare i confini applicativi dell'art. 2087 c.c., ma che in ogni caso non potrebbe identificarsi in un onere del lavoratore di dolersi o sollecitare iniziative della parte datoriale, sulla quale esclusivamente grava l'obbligo di tutela presidiato dalla suddetta norma.

7. Con il settimo motivo ci si duole del contrasto con i principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità in tema di nesso di causalità adeguata, secondo cui, ai fini dell'individuazione del rapporto causale tra condotta del datore di lavoro e infortunio lavorativo, necessario a configurare la responsabilità del primo ai sensi dell'art. 2087 c.c., assumono rilevanza non soltanto gli eventi che costituiscono una conseguenza necessitata dalla condotta datoriale, secondo un giudizio prognostico ex ante, ma anche tutti gli eventi possibili, rispetto ai quali la condotta medesima si ponga con un nesso di causalità adeguata; pertanto, anche una condizione lavorativa stressante può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro, sempre che sia provata la sussistenza di un rapporto di causalità fra tale condizione e l'infortunio subito dal lavoratore.

8. Il ricorso incidentale lamenta violazione del d.p.r. 461/01 in ordine alle conclusioni svolte dal C.t.u. circa la derivazione dell'evento dalla causa di servizio. La c.t.u. aveva trascurato di considerare gli altri fattori di origine extralavorativa, idonei ad escludere il nesso causale con la prestazione lavorativa, in quanto preponderanti (o meglio esclusivi) nella determinazione dell'evento.

9. Preliminarmente, va dichiarato inammissibile il ricorso incidentale, in mancanza di prova del perfezionamento della notifica dell'atto di rinuncia (non è stato prodotto in giudizio l'avviso di ricevimento attestante il perfezionamento della notifica avviata a mezzo del servizio postale). La rinuncia al ricorso per cassazione, quale atto unilaterale recettizio, è inidonea a determinare l'estinzione del giudizio se non notificata alle controparti costituite o comunicata ai loro difensori con apposizione del visto, ma vale comunque a far venire meno l'interesse alla decisione, determinando l'inammissibilità sopravvenuta del ricorso medesimo (cfr. tra le più recenti, Cass. n. 12743 del 2016).

10. Il ricorso principale, i cui motivi possono essere esaminati congiuntamente in quanto tra loro connessi, è fondato e va accolto.

11. Va ricordato che la nozione di causa di servizio è quella generale di cui all'art. 64 del d.p.r. 1072 del 1973, per cui atti di servizio sono quelli derivanti dall'adempimento degli obblighi di servizio; le infermità o le lesioni si considerano dipendenti da fatti di servizio solo quando questi ne sono stati causa ovvero concausa efficiente e determinante. L'equo indennizzo è un beneficio o un'utilità che la P.A. attribuisce al proprio dipendente per la perdita della integrità fisica subita a causa di servizio, non necessariamente per fatto implicante delle responsabilità dolose o colpose. L'equo indennizzo, in particolare, ha una funzione del tutto diversa dal risarcimento e dall'indennizzo assicurativo per rischi o altro.

11.1. Come già da tempo affermato dalla giurisprudenza amministrativa (cfr. Cons. St., Ad. Plen., 16.7.93 n. 9), mentre il risarcimento del danno da parte del soggetto civilmente responsabile per atto illecito tende a ristabilire l'equilibrio nella situazione del soggetto turbata dall'evento lesivo e a compensare per equivalente la perdita integrità fisiopsichica, l'equo indennizzo, proprio per il concetto di equità e di discrezionalità ad esso inerente, e per la sua non coincidenza con l'entità effettiva del pregiudizio subito dal dipendente, può essere avvicinato ad una delle tante indennità che l'Amministrazione conferisce ai propri dipendenti in relazione alle vicende del servizio, con funzione di graduazione e di equa distribuzione di compensi aggiuntivi.

Nelle citate fattispecie, invero, si è di fronte alla erogazione di prestazioni speciali, con cui l'Amministrazione contribuisce più accentuatamente al benessere fisico e psichico dei propri dipendenti, quando le circostanze del loro servizio siano tali da esporli a particolari pericoli od assoggettarli a disagi o malattie in seguito all'espletamento delle loro funzioni, e con incidenza gravosa sulla successiva attività. In particolare, nell'equo indennizzo, il bene protetto non è l'integrità fisica, che è solo l'occasione dell'erogazione, ma la speciale condizione del dipendente divenuto infermo in ragione del suo rapporto con l'Amministrazione e del servizio prestato. Molto spesso, comunque, la causa di servizio cui si ricollega l'infermità del dipendente, si identifica con la stessa esplicazione dell'attività lavorativa, o delle attività ad essa connesse, al di fuori di qualsiasi, sia pur legittimo, comportamento commissivo od omissivo da parte del datore di lavoro.

12. Alla luce di tali principi, qui condivisi, al fine del riconoscimento della dipendenza di una determinata malattia da causa di servizio, non viene in alcun modo in considerazione il comportamento, commissivo od omissivo, colposo o doloso del datore di lavoro, inserendosi l'istituto nell'ambito del sinallagma del rapporto di lavoro, sicché anche la mera esposizione a fattori di rischio insiti nella prestazione lavorativa possono comportare il riconoscimento dell'equo indennizzo per il solo fatto che la patologia riscontrata a carico del dipendente sia suscettibile di ricollegarsi causalmente alla prestazione lavorativa. Diversamente, ai fini del risarcimento dei danni scaturenti dalla violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., occorre un inadempimento contrattuale suscettibile di venire in considerazione sotto il profilo almeno colposo dal datore di lavoro.

13. Tanto premesso, giova ribadire il principio, più volte affermato questa Corte (ex plurimis, v. Cass. 3. 8 2012 n. 13956, nonché Cass. 8.10.2012 n. 17092 e n. 18626 del 2013), secondo cui la responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, quando queste non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 c.c., la quale impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, si rendano necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori (v. fra le altre Cass. n. 6377 e n. 16645 del 2003). Se è vero che l'art. 2087 c.c., non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva

e che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente o delle condizioni di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, è altresì vero che, ove il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze, sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi (cfr., tra le più recenti, Cass. n. 2038 del 2013).

14. Questa Corte ha già avuto modo di esaminare fattispecie in cui il dipendente, deceduto per infarto del miocardio, era stato costretto, ancorché non per sollecitazione diretta, a conformare i propri ritmi di lavoro all'esigenza di realizzare lo smaltimento delle proprie incombenze, nei tempi richiesti dalla natura e dalla molteplicità degli incarichi affidatigli. In proposito, è stato affermato che, ai fini della sussistenza della responsabilità ex art. 2087 c.c., è irrilevante l'assenza di doglianze mosse dal lavoratore, così come l'ignoranza delle particolari condizioni in cui sono prestate le mansioni affidate ai dipendenti, che, salvo prova contraria, si presumono conosciute dal datore di lavoro in quanto espressione ed attuazione concreta dell'assetto organizzativo dallo stesso adottato (Cass. n. 9945 del 2014). Inoltre, in materia di responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 c.c., gli effetti della conformazione della condotta del prestatore ai canoni di cui all'art. 2104 cod. civ., coerentemente con il livello di responsabilità proprio delle funzioni e in ragione del soddisfacimento delle ragioni dell'impresa, non integrano mai una colpa del lavoratore (sent. cit.).

15. I presupposti di fatto che integrano la prova gravante sul prestatore di lavoro (nel caso in esame, sugli eredi) ex art. 2087 c.c. sono risultati tutti positivamente accertati nella fattispecie in esame - come ha dato atto la stessa sentenza impugnata nei suoi diversi passaggi argomentativi -, sulla base delle risultanze della prova testimoniale e dell'indagine medico-legale disposta d'ufficio in primo grado. Costituiscono dati incontestati acquisiti al processo, nei termini evidenziati dalla stessa sentenza impugnata, l'aver il G.R. operato in condizioni di surmenage per tutta la durata del suo rapporto alle dipendenze dell'Azienda sanitaria, ossia per circa sette anni; il nesso eziologico, almeno in termini concausali, tra nocivi fattori esterni individuabili in detto surmenage fisico e psichico, correlato all'aspetto qualitativo, quantitativo e modale del servizio, e l'instaurarsi di una cardiopatia ischemica rimasta silente sino alla prima manifestazione clinica della malattia, coincisa con l'infarto letale; l'imputabilità di tale condizione lavorativa a scelte organizzative adottate dalla P.A., che, per far fronte alla necessità di smaltire una notevole mole di lavoro ed assicurare la regolarità del servizio per gli utenti, ha imposto condizioni di superlavoro eccedenti i limiti contrattuali e legali, senza allegare circostanze atte ad integrare la prova liberatoria di cui ai richiamati principi espressi dalla costante giurisprudenza di legittimità.

16. Tra i comportamenti commissivi, rilevanti ai fini dell'integrazione della responsabilità ex art. 2087 c.c., va certamente ascritta la violazione dell'art. 44 CCNL comparto sanità del 1.9.95, il quale ha previsto che l'istituto della pronta disponibilità rimane regolato dall'art. 18 del D.P.R. 270/1987 ed è applicato rigorosamente agli operatori ed alle condizioni ivi indicate. Tale norma, a sua volta, prevede che il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale (comma 1) e contempla limiti di durata e di frequenza (tra l'altro, il comma 11 prevede che, di regola, non potranno essere previste per ciascun dipendente più

di 6 pronte disponibilità nel mese). La violazione reiterata e sistematica di tali limiti legali e contrattuali costituisce un comportamento, imputabile alla P.A., idoneo ad integrare un'ipotesi di danno non patrimoniale per usura psico-fisica che è risarcibile in caso di pregiudizio concreto patito dal titolare dell'interesse leso, sul quale grava l'onere della specifica deduzione e della prova (v, specificamente in tema di inosservanza dei limiti di assegnazione ai turni di pronta disponibilità, Cass. n. 14288 del 2011, n. 11727 del 2013).

17. Inoltre, l'organizzazione dei reparti, la consistenza degli organici, l'entità dei servizi da rendere all'utenza, le condizioni ambientali in cui il personale si trova ad operare e la predisposizione di turni di lavoro sono circostanze ben note alla Pubblica Amministrazione - e ai suoi dirigenti, cui sono riconducibili i comportamenti (omissivi o commissivi) attraverso cui le scelte organizzative si esprimono. Ove da tale assetto derivi una nocività dell'ambiente lavorativo o delle condizioni di lavoro non è sufficiente, ai fini della prova liberatoria, la generica allegazione della carenza di organico, occorrendo invece la deduzione di fatti specifici, restando altrimenti imputabile alla Pubblica Amministrazione l'evento lesivo ascrivibile, in via anche solo concausale, a comportamenti dolosamente o colposamente commissivi o anche omissivi in violazione dell'obbligo di protezione dei lavoratori di cui all'art. 2087 cod. civ..

18. Infine, come già detto, ai fini della sussistenza della responsabilità ex art. 2087 c.c., è irrilevante l'assenza di doglianze o sollecitazioni mosse dal lavoratore, come pure è da escludersi radicalmente la configurabilità del concorso di colpa, ove il lavoratore abbia conformato la sua condotta ai canoni di cui all'art. 2104 cod. civ., coerentemente con il livello di responsabilità proprio delle funzioni e in ragione del soddisfacimento delle esigenze del servizio.

19. In conclusione, per effetto dell'inammissibilità del ricorso incidentale, è passato in giudicato il capo della sentenza di appello avente ad oggetto la condanna dell'Azienda convenuta al pagamento dell'equo indennizzo, mentre, per effetto dell'accoglimento del ricorso principale, la sentenza impugnata va cassata (in parte qua) per violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c.. Giova rilevare che nel giudizio di appello era rimasto assorbito l'esame del terzo motivo dell'impugnazione proposta dall'Azienda sanitaria provinciale di Enna.

20. Si designa quale giudice di rinvio la Corte di appello di Palermo, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso principale; dichiara inammissibile l'incidentale; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Palermo.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 2 marzo 2017.