

(omissis)

Motivi della decisione

1. I ricorsi devono essere riuniti, ai sensi dell'articolo 335 C.p.c. , trattandosi di impugnazioni avverso la medesima sentenza.

2.1. Con il primo motivo i ricorrenti principali denunciano violazione e falsa applicazione degli articoli 115, 116 e 432 C.p.c. , degli articoli 1223 e 1226 ce, nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia.

2.2. Con il secondo motivo i ricorrenti principali denunciano violazione e falsa applicazione degli articoli 115, 116 e 432 C.p.c. , degli articoli 1223, 1226, 2727 e 2729 C.c. ; violazione e falsa applicazione del combinato disposto dell'articolo 8-bis del Dl n. 17/1983, dell'articolo 23 della legge n. 56/1987, degli articoli 14 e 15 della legge n. 56/1987, degli articoli 14 e 15 della legge n. 239/1949 e dell'articolo 34 della legge n. 300/1970; omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia. Con l'unico motivo la ricorrente incidentale denuncia violazione e falsa applicazione dell'articolo 2087 C.c. e dell'articolo 19 Dpr 30 giugno 1965 n. 1124, nonché omessa motivazione su un punto decisivo della controversia.

3. Con l'unico motivo la ricorrente incidentale denuncia violazione e falsa applicazione dell'articolo 2087 C.c. e dell'articolo 19, Dpr 30 giugno 1965, n. 1124, nonché omessa motivazione su un punto decisivo della controversia.

4. È logicamente antecedente l'esame del ricorso incidentale. Ed il ricorso è infondato.

Come emerge dalla sentenza impugnata, alla luce della raccolta prova testimoniale, non può dubitarsi che, quanto meno fino al settembre del 1991, l'Alitalia ha operato in violazione dell'obbligo nascente dal generale principio di cui all'articolo 2087 C.c. , nonché di quello specifico desumibile dal Dpr 303/1986, avendo omesso di consegnare ai lavoratori le cuffie di protezione e, in ogni caso, di vigilare sulla loro effettiva utilizzazione. La sentenza impugnata ha, poi, evidenziato, che, non appare revocabile in dubbio, sulla base della CtU espletata in primo grado, che, a causa della sottoposizione al rumore nell'ambiente lavorativo, si era instaurata nei lavoratori una sordità neurosensoriale, che aveva comportato una riduzione della capacità lavorativa specifica del 100%.

Va poi evidenziato che l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per infortunio sul lavoro o malattia professionale opera esclusivamente nei limiti posti dall'articolo 10 del Dpr n. 1124 del 1965 e per i soli eventi coperti dall'assicurazione obbligatoria, mentre qualora eventi lesivi eccedenti tale copertura abbiano a verificarsi in pregiudizio del lavoratore e siano casualmente ricollegabili alla nocività dell'ambiente di lavoro, viene in rilievo l'articolo 2087 ce, che come norma di chiusura del sistema antinfortunistico, impone al datore di lavoro, anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva, di adottare comunque le misure generiche di prudenza e diligenza, nonché tutte le cautele necessarie, secondo le norme tecniche e di esperienza, a tutelare l'integrità fisica del lavoratore assicurato (Cassazione n. 8204/2003).

Infondato è, peraltro, anche il ricorso principale.

Quanto al primo motivo i ricorrenti si dolgono del criterio di quantificazione dell'entità economica del danno adottato dalla Corte territoriale, in relazione, in particolare al '92, quando i ricorrenti, pur avviati verso l'Alitalia con contratto a termine, non vennero assunti a cagione della loro limitazione fisica.

La motivazione individua, infatti, tale danno, non come danno da perdita di chance, ma come danno da mancata assunzione, al cui risarcimento i giudici di appello condannano Alitalia.

La sentenza impugnata ha, invero, affermato che non appare revocabile in dubbio che la perdita totale della capacità lavorativa specifica costituisca per i ricorrenti un danno risarcibile, il quale può essere quantificato sulle somme che gli stessi avrebbero potuto percepire se, avviati al lavoro su apposita richiesta della società, avessero superato positivamente la preventiva visita medica e, quindi, come negli anni precedenti, fossero stati assunti con contratto a tempo determinato anche per l'anno '92.

La sentenza chiarisce poi che, ai fini del risarcimento dovuto dal datore di lavoro per i danni derivanti da un infortunio subito dal dipendente, la liquidazione del danno da invalidità permanente correlato al mancato guadagno futuro conseguente alla riduzione della capacità lavorativa, deve essere compiuta con riferimento al reddito annuo costituito dalla retribuzione calcolata al netto e non al lordo delle ritenute fiscali (Cassazione n. 1052/1994, n. 2219/1998).

Il motivo è, pertanto, infondato.

Con il secondo motivo i ricorrenti principali censurano la sentenza d'appello, laddove ha ritenuto di non liquidare alcun risarcimento per i periodi successivi al '92 sul presupposto che la richiesta dei lavoratori si risolvesse in una domanda di risarcimento per perdita di chance. Anche tale motivo è infondato.

Come correttamente ha osservato la Corte territoriale, al fine di ottenere il risarcimento per la perdita di una chance -tale dovendosi infatti qualificare la perdita di un'eventuale assunzione a tempo determinato per gli anni successivi al 1992- è necessario che il danneggiato dimostri la sussistenza di un valido nesso causale tra il danno e la ragionevole probabilità della verifica futura del danno stesso e provi, quindi, la realizzazione in concreto di almeno di uno dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato ed impedito dalla condotta illecita della quale il danno risarcibile deve essere conseguenza diretta ed immediata (Cassazione n. 9898/1998). Come ha evidenziato la Corte territoriale, detta prova non è stata fornita. Intanto perché detti lavoratori non risultano avviati presso l'Alitalia negli anni 1993, 1994 e 1995 (ad eccezione del solo Aiello, che risulta avviato in quest'ultimo anno), sicché non può certo presumersi una eventuale assunzione in mancanza di un atto di avviamento. Né può invocarsi il diritto di precedenza nell'assunzione, ai sensi della normativa richiamata nella sentenza d'Appello, perché i ricorrenti non hanno provato l'esercizio della facoltà di opzione nei tre mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto a termine. Ed è principio pacifico che la valutazione di circostanze di fatto, e segnatamente se esse siano in grado di far ritenere esistente per il soggetto danneggiato la chance di cui si lamenta la lesione, è di esclusiva competenza del Giudice di merito (Cassazione n. 11322/2003).
Consegue il rigetto di entrambi i ricorsi.
Stante la reciproca soccombenza, vengono compensate le spese del giudizio di cassazione.

PQM

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta.
Compensa le spese del giudizio di cassazione