

# - CORTE GIUSTIZIA UE: RAGIONEVOLEZZA COME PARAMETRO PER VALUTARE RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO DEL DIPENDENTE

Interessante pronuncia della Corte di Giustizia adottata a seguito di ricorso con cui la Commissione delle Comunità europee ha chiesto alla Corte di constatare che, **avendo circoscritto l'obbligo dei datori di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro ad un obbligo di adempiere «nei limiti di quanto ragionevolmente praticabile»**, il Regno Unito di Gran-Bretagna e Irlanda del Nord è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti ai sensi dell'art. 5, nn. 1 e 4, della Direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

In particolare,

l'articolo 5 della Direttiva prevede che:

"1. Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.

2. Qualora un datore di lavoro ricorra, in applicazione dell'articolo 7, paragrafo 3, a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/o allo stabilimento, egli non è per questo liberato dalle proprie responsabilità in materia.

3. Gli obblighi dei lavoratori nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro non intaccano il principio della responsabilità del datore di lavoro.

4. La presente direttiva non esclude la facoltà degli Stati membri di prevedere l'esclusione o la diminuzione della responsabilità dei datori di lavoro per fatti dovuti a circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata".

mentre la sezione 2, n. 1, della legge del 1974 sulla salute e la sicurezza nel lavoro (Health and Safety at Work Act 1974, in prosieguo l'«HSW Act») dispone:

**"Ogni datore di lavoro è obbligato a garantire la salute, la sicurezza ed il benessere di tutto il suo personale per quanto ragionevolmente praticabile".**

La Corte ha concluso che la Commissione non ha dimostrato adeguatamente che, non prevedendo una forma di responsabilità oggettiva, la clausola controversa limita la responsabilità dei datori di lavoro in violazione dell'art. 5, nn. 1 e 4, della direttiva 89/391. Si ricorda che, nell'ambito di un procedimento fondato sull'art. 226 CE, **spetta alla Commissione dimostrare l'esistenza dell'inadempimento contestato e fornire alla Corte gli elementi necessari alla verifica, da parte di quest'ultima, dell'esistenza di tale inadempimento, senza potersi basare su alcuna presunzione.**

In sostanza, la disciplina del RU è stata giudicata non sanzionabile in quanto l'articolo 5 n.1 della direttiva - secondo la Corte - si limita, infatti, a consacrare l'obbligo generale di sicurezza in capo al datore di lavoro, senza pronunciarsi su una qualsiasi forma di responsabilità.

In ciò la Corte ha aderito alla tesi del RU. Ripercorriamo i passaggi fondamentali della pronuncia.

"in merito alla portata dell'obbligo imposto al datore di lavoro dall'art. 5, n. 1, della direttiva 89/391, il Regno Unito ha sostenuto che, benché esso sia espresso in termini assoluti, **non ne deriva a carico del datore di lavoro un'obbligazione di risultato, consistente nel garantire un ambiente di lavoro esente da**

**ogni rischio, bensì un obbligo generale di messa a disposizione a favore dei lavoratori di ambienti di lavoro sicuri, nozione il cui contenuto può essere dedotto dagli artt. 6-12 della direttiva in questione e dal principio di proporzionalità.** Tale interpretazione sarebbe coerente sia con le disposizioni della direttiva 89/391 che mirano a dare concretezza all'obbligo enunciato nel suo articolo 5, n. 1, segnatamente con l'art. 6, n. 2, della direttiva stessa, sia con diverse prescrizioni delle direttive particolari che, precisando le misure di prevenzione da adottare in specifici settori produttivi, si riferiscono a considerazioni di «praticabilità» o «adeguatezza» di tali misure. Una tale interpretazione sarebbe altresì conforme al principio generale di proporzionalità e all'art. 118 A del Trattato CE, in forza del quale le direttive adottate sul suo fondamento mirano a introdurre unicamente «prescrizioni minime, applicabili progressivamente».

Il Regno Unito ritiene che il proprio regime di responsabilità, che prevede una responsabilità penale «automatica» applicata a tutti i datori di lavoro fatta salva l'eccezione fondata su ciò che è «ragionevolmente praticabile», interpretata restrittivamente, possa attribuire un effetto utile all'art. 5, n. 1, della direttiva 89/391. .. Secondo il Regno Unito, un datore di lavoro può sottrarsi a questa forma di responsabilità unicamente dimostrando di aver fatto tutto ciò che era ragionevolmente praticabile per evitare l'insorgenza di rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. A tale scopo, è tenuto a dimostrare che esisteva una manifesta sproporzione tra, da una parte, il rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori e, dall'altra, il sacrificio accettato in termini di costi, tempo o difficoltà che l'adozione delle misure necessarie ad evitare l'insorgenza di detto rischio avrebbe comportato e che quest'ultimo era insignificante rispetto a detto sacrificio. ... Il Regno Unito precisa che l'applicazione da parte dei giudici nazionali della clausola controversa implica una valutazione puramente oggettiva delle circostanze, dalla quale ogni considerazione relativa alle capacità finanziarie del datore di lavoro resta esclusa".

**(Corte di Giustizia UE - Sezione Terza, Sentenza 14 giugno 2007: «Inadempimento di uno Stato - Politica sociale - Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori - Direttiva 89/391/CEE - Art. 5, n. 1 - Obbligo per il datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro - Responsabilità del datore di lavoro)**