

UNO SGUARDO ALLA NORMATIVA SPAGNOLA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ CIVILE PER DANNI SUBITI SUL LAVORO

FRANCISCO A. GONZALEZ DIAZ*

1. Introduzione

Lo sfortunato evento dal quale deriva un infortunio sul lavoro o una malattia professionale consente, al lavoratore o ai suoi eredi, di fruire di meccanismi risarcitori al fine di ripristinare, per quanto possibile, i danni derivati dall'assenza di adeguate misure a tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro o provocati da azioni colpose del datore di lavoro.

A tale riguardo, occorre distinguere le diverse azioni, dirette o, in alcuni casi, indirette, di cui dispone il lavoratore colpito da infortunio o malattia al fine di ottenere il risarcimento che gli spetta:

- azioni amministrative, che comportano, come conseguenza, il pagamento di prestazioni economiche;
- azioni penali, con le quali è possibile ottenere indennità di natura economica;
- azioni civili, esercitate sulla base di una responsabilità contrattuale o extracontrattuale.

La possibilità di esperire tutte le azioni sopra menzionate è contemplata nell'art. 42.1 della legge 8 novembre 1995, n. 31, di "Prevenzione dei Rischi Professionali" (Prevenición de Riesgos Laborales, di seguito, LPRL) in cui si afferma che «l'inadempimento dei datori di lavoro alle obbligazioni in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro darà luogo a responsabilità amministrativa, così come, se del caso, a responsabilità penale e a quella civile per i danni e i pregiudizi che possono derivare dal suddetto inadempimento».

A tenore di tale disposizione, l'inadempimento degli obblighi datoriali in materia di prevenzione del rischio dà luogo ad una serie di misure riparatorie che, talvolta, ricadono sul sistema pubblico di sicurezza sociale, che assolve la funzione di provvedere alla cura del lavoratore infortunato o di garantire il suo reddito nel

* Professore Ordinario di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale. Università di Murcia.

corso del periodo di infortunio o malattia e, successivamente, qualora le lesioni risultino permanenti; in altre circostanze, le misure riparatorie ricadono sul datore di lavoro o sul soggetto debitore - indipendentemente dalla previsione di una apposita assicurazione - allo scopo di consentire una riparazione completa dei danni causati al lavoratore dall'incidente¹.

Conviene dunque precisare quale inadempimento o quali inadempimenti comportano forme di responsabilità e, più precisamente, di responsabilità patrimoniale. Proprio questo è l'oggetto del presente lavoro.

2. L'obbligo di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

Non potendo qui esaminare gli inadempimenti individuali regolati negli artt. 16-28 LPRL, si concentrerà l'analisi sulla disposizione generale relativa al "debito di sicurezza" che grava sul datore di lavoro.

L'art. 14.1 LPRL sancisce un'obbligazione generale di sicurezza in capo al datore di lavoro, atteso che prevede che il diritto dei lavoratori ad una protezione efficace in materia di salute e sicurezza sul lavoro «implica l'esistenza di un corrispondente obbligo per i datori di lavoro di protezione dei lavoratori a fronte di rischi professionali».

Peraltro, la protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro che il datore è tenuto a fornire ai propri dipendenti deve essere "effettiva" (art. 14.1 LPRL). Ne consegue che non è sufficiente il rispetto formale delle misure di prevenzione, bensì è necessario che, una volta che tali misure sono state adottate, ne sia garantita l'efficacia, poiché, come precisato dalla sentenza del Tribunal Supremo (di seguito, anche TS) del 17 maggio 1995², lo scopo della normativa in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro «non è solo l'adempimento delle obbligazioni o di altri obblighi formali assunti dal datore di lavoro, ma anche il rispetto e l'attuazione effettiva e concreta delle misure di sicurezza per prevenire i pericoli che possono derivare dall'attività lavorativa; si tratta in definitiva di proteggere la salute e la vita dei lavoratori attraverso la previsione di concrete misure di sicurezza e la verifica che tali misure siano state effettivamente adottate e rispettate». In questo modo, può affermarsi che la diligenza richiesta al datore di lavoro è quella che permette di realizzare la "massima sicurezza tecnologicamente fattibile", indipendentemente dal costo economico della stessa³; si tratta di uno standard di comportamento richiesto al datore di lavoro che consente di includere nel

1 MARTÍNEZ BARROSO, M.R., *La reparación del accidente de trabajo*, REDT n° 107, 2001, p. 761 e ss.

2 RJ 1995, 4145.

3 IGARTUA MIRÓ, M.T., op. cit., p. 266; PÉREZ DE LOS COBOS, F., en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.), *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2008, p. 283.

dovere sicurezza i progressi tecnologici e di superare il problema dell'eventuale obsolescenza dei regolamenti tecnici. Secondo questo standard di diligenza, si può dire che il dovere di prevenzione del datore di lavoro non si limita al rispetto delle norme, bensì si estende alla massima sicurezza consentita dall'evoluzione tecnica⁴. Pertanto, l'adempimento delle obbligazioni specifiche in materia di prevenzione non implica solamente l'adempimento dell'obbligazione generale di sicurezza, ma obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure preventive che l'evoluzione tecnica gli impone, e ciò anche qualora queste non siano previste come obbligatorie dalla normativa specifica in materia di prevenzione di rischi sul lavoro⁵.

Dunque, la violazione degli obblighi specifici previsti dalla normativa di prevenzione implica una mancanza di diligenza da parte del datore di lavoro, nella misura in cui egli è tenuto a conoscere la disciplina e ad adottare tutte le misure di sicurezza previste dalla legge e necessarie nella sua azienda.

Pertanto, l'interpretazione della portata dell'obbligo generale di sicurezza suppone che esso sia ricondotto all'art. 1104 del Codice Civile e allo standard di comportamento richiesto all'imprenditore prudente, in modo che le misure di sicurezza, sebbene non espressamente richieste, ritenute necessarie in forza dei principi di diligenza e prudenza, siano adottate dall'imprenditore. La loro mancata previsione comporterà eventualmente l'imputazione della conseguente responsabilità per i danni e i pregiudizi cagionati.

A tale riguardo, la giurisprudenza ha precisato che non ci troviamo dinanzi ad un presupposto di fatto di natura oggettiva, bensì dinanzi ad una condotta omissiva rispetto alle misure di protezione che, al tempo del rapporto di lavoro, dovevano essere adottate, pur non disconoscendo che, all'epoca del rapporto, la conoscenza del settore di riferimento e delle misure di prevenzione non era così avanzata come lo è attualmente.

In altre parole, in questa materia, l'ordinamento (in modo ancora più preciso nella normativa attuale) fornisce direttive specifiche nel senso che la diligenza richiesta al datore di lavoro nell'adempimento dell'obbligo di sicurezza è una "diligenza obiettiva massima", tecnicamente identificata con lo standard dell'"imprenditore prudente". Con ciò, dunque, s'intende che si deve avere riguardo non per il modello ordinario di diligenza, ma per l'imprenditore che organizza e dirige i servizi in un ambito ben determinato, e che perciò deve conoscere ed evitare i rischi connessi all'attività. Si richiede un maggior grado di diligenza rispetto a quello richiesto ad una qualunque altra persona. In particolare, lo standard dell'imprenditore prudente comprende sia un elemento intellettuale, ossia conoscere i rischi che il processo produttivo comporta e gli strumenti necessari per evitarli, sia un elemento volitivo, che implica la messa in pratica di

⁴ PÉREZ DE LOS COBOS, F., op. cit., p. 282.

⁵ STSJ 22 febbraio 2002 (AS 2002, 1464).

tali misure. Peraltro, lo standard di diligenza dovrà essere modulato anche a seconda delle circostanze soggettive, di tempo e di luogo cui allude l'art. 1104 c.c. per parametrare la diligenza imprenditoriale.

In buona sostanza, i parametri per misurare la diligenza dell'imprenditore devono concentrarsi sulla "prevedibilità" del rischio e la sua "evitabilità" o, se del caso, sulle misure di sicurezza tecnicamente adottabili che consentono una riduzione o un rallentamento dei rischi per la salute dei lavoratori. Si tratta di misure che devono essere conosciute dal datore di lavoro, atteso che si presume che egli abbia conoscenze specifiche nell'ambito della propria attività o possa comunque richiedere consulenze tecniche in materia. Se il rischio è imprevedibile o, pur previsto, è inevitabile, si rientra nell'ipotesi di caso fortuito o di forza maggiore⁶.

A questo proposito, come precisato dalle sentenze del TS del 3 marzo 1998⁷ e del 27 marzo 1998⁸: «il debito di sicurezza che l'impresa ha con i lavoratori non si limita all'adozione di normali mezzi di protezione, ma impone un corretto controllo sulle loro modalità di utilizzo non solo al fine di proteggere i lavoratori dal rischio generico che crea o comporta il tipo di attività svolta, ma anche per prevenire le ordinarie imprudenze professionali»⁹.

Svolta questa premessa in relazione all'efficacia in concreto della protezione, l'art. 14.2 LRPL enumera determinate obbligazioni strumentali che formano parte dell'obbligazione generale di sicurezza. Tale elencazione evidenzia il valore attribuito a certe misure preventive, la cui adozione, tuttavia, non esaurisce il dovere di protezione che grava sul datore di lavoro. Nell'adempiere questo dovere, il datore di lavoro dovrà osservare «gli obblighi previsti dalla normativa in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro» (art. 14.3 LPRL). A giudicare dalla definizione che questa normativa prevede all'art. 1 LPRL, è chiaro che gli obblighi specifici, che in materia di salute e sicurezza concretizzano il dovere genera-

6 Sentenza del TSJ di Galizia del 28 febbraio 2012 (AS 2012, 1327). In questa sentenza si precisa che il debito di sicurezza è un'obbligazione di risultato e implica che vi sia un comportamento diligente previo da parte del datore di lavoro (che si identifica con l'adozione di tutte le misure necessarie, unico modo per realizzare un risultato positivo) e, inoltre, implica che in caso di danno sussista una previa "presunzione" di inadempimento, posto che spetta all'imprenditore la prova liberatoria, che consiste nel dimostrare che il rischio era imprevedibile o inevitabile o che sono state adottate tutte le misure tecnicamente possibili per evitarlo. Se il datore di lavoro non soddisfa l'onere della prova in tal senso, egli è responsabile per contratto dell'inadempimento dell'obbligo di sicurezza che ha nei confronti del lavoratore come conseguenza diretta del contratto di lavoro.

7 *RJ* 1998, 2307.

8 *RJ* 1998, 2869.

9 Questo orientamento è stato recepito dal diritto positivo nell'art. 15.4 LPRL, il quale completa il disposto dell'art. 14 della legge di prevenzione dei rischi, laddove prescrive che «l'effettività delle misure preventive deve prevenire le distrazioni o imprudenza non temerarie eventualmente commesse dal lavoratore». In questo modo, si impone al datore di lavoro «un dovere doppio e rafforzato di cura intesa come diligenza speciale che porta (...) a qualificare come inadempimenti anche alcune negligenze e imprudenze imputabili al lavoratore» (GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996, p. 111), restando escluse dall'ambito di effettività richiesto alle misure preventive solo le imprudenze temerarie del lavoratore.

le del datore di lavoro, sono previsti non solo nella legge di prevenzione dei rischi in sé, ma anche «nelle disposizioni di attuazione di essa o in quelle complementari e in altre norme, legali o convenzionali, che contengano prescrizioni relative all'adozione di misure preventive in ambito lavorativo o suscettibili di imporle in detto ambito». Tra le disposizioni di attuazione e complementari rientrano le cosiddette "norme giuridico-tecniche".

In definitiva, l'art. 14 LPRL offre alcuni parametri che consentono di determinare qual è la condotta esigibile al datore di lavoro nell'adempimento degli obblighi di prevenzione. La diligenza dovuta dall'imprenditore non rappresenta un dovere sostanziale in materia di prevenzione dei rischi; essa è criterio di adempimento di tali obbligazioni, «che fa appello proprio alla qualità soggettiva dell'attività o della condotta con la quale si cerca di adempiere alla corrispondente prestazione». Così, la diligenza dovuta dal datore di lavoro secondo i parametri stabiliti nell'art. 14 LPRL condiziona e modulerà in modo significativo l'adempimento delle diverse obbligazioni in materia di sicurezza e igiene che compongono il dovere di sicurezza datoriale.

3. La responsabilità datoriale per inadempimento del dovere di sicurezza da parte del datore di lavoro: contrattuale *versus* extracontrattuale

Come si è detto, per la complessità dell'adempimento dell'obbligo generale di protezione (art. 14 LPRL) e degli obblighi specifici (artt.16-28), ci si trova spesso ad affrontare situazioni in cui, una volta occorso un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, il lavoratore o i suoi eredi decidono di domandare per via giudiziale il risarcimento per il danno causato dalla condotta datoriale. Non verranno approfondite in questa sede le questioni relative alla responsabilità amministrativa, penale e previdenziale.

Più precisamente, il risarcimento di natura patrimoniale deriverà essenzialmente dalla responsabilità contrattuale o extracontrattuale, secondo quanto stabilito rispettivamente dall'art. 1101 e dall'art. 1902 del codice civile.

A tale riguardo, occorre precisare che uno dei problemi che presenta la responsabilità datoriale in materia di prevenzione dei rischi consiste nel determinarne la natura, il che significa stabilire se il titolo della predetta responsabilità è contrattuale o extracontrattuale. L'importanza di definire se si tratta dell'una o dell'altra forma di responsabilità consiste nel fatto che, nonostante si applichi una disciplina analoga, sussistono ancora tra le due alcune differenze. In particolare, in caso di responsabilità contrattuale patrimoniale, occorre che la colpa del datore di lavoro assuma la forma dell'inadempimento alle obbligazioni preventive; mentre, in caso di responsabilità extracontrattuale, la colpa è genericamente fondata sul principio *alterum non laedere*.

In breve, in caso di infortunio sul lavoro, sia esso occorso per inadempimento del datore di lavoro alla normativa in materia di salute e sicurezza, oppure per colpa o negligenza, sorge in capo al datore di lavoro l'obbligo di indennizzare i danni e i pregiudizi cagionati o derivati da quella contingenza. Ciò significa assoggettare la persona che viola un obbligo di condotta imposto nell'interesse di un altro soggetto all'obbligo di risarcire il danno cagionato, dovere che può essere imposto per contratto oppure in forza dell'obbligo generale di non causare danni ad altri. Questa dissociazione tra gli obblighi derivanti da un accordo tra le parti e quelli che derivano dalla colpa o dalla negligenza ha portato alla divisione tradizionale tra responsabilità contrattuale ed extra-contrattuale o aquiliana, regolate rispettivamente negli articoli 1101 e 1902 e seguenti del codice civile.

In ogni caso, che si tratti di responsabilità contrattuale o extracontrattuale, devono concorrere tre condizioni affinché sorga l'obbligo di risarcire i danni e i pregiudizi cagionati da un infortunio sul lavoro¹⁰:

A) che vi sia stato un inadempimento da parte del datore di lavoro ai doveri di prevenzione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, inadempimento che non deve necessariamente riferirsi a norme specifiche e concrete, ma può riguardare il generico dovere datoriale di adottare tutte le misure necessarie per tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti¹¹. Ovviamente, non è integrato alcun inadempimento laddove non arriva il dovere, ossia ove non è possibile prevedere il rischio. Il fatto che l'adempimento dell'obbligazione debba essere naturalmente possibile (art. 1272 c.c.) fa sì che non possano considerarsi come veri e propri inadempimenti i pericoli e i rischi che non possono essere evitati o controllati in alcun modo secondo il livello di conoscenze e progresso tecnologico del periodo di riferimento.

Logicamente, quando si parla di impossibilità, non ci si riferisce alla mera difficoltà o irragionevolezza dello sforzo richiesto al debitore, né al rispetto di un particolare standard nell'adempimento dell'obbligazione: si parla semplicemente e oggettivamente di incapacità assoluta di raggiungere il concreto risultato dell'obbligazione, secondo l'evoluzione dei parametri tecnici specificati nel tempo. L'impossibilità della quale si parla è un'incapacità oggettiva e assoluta, che delimita l'oggetto di qualunque obbligazione, come criterio distinto, almeno in astratto dalla diligenza che delimita l'obbligazione di mezzi¹².

¹⁰ Cfr. quanto stabilito nella sentenza TSJ di Navarra 26 de giugno de 2012 (AS 2012, 2876).

¹¹ Come riconosciuto nella sentenza TSJ di Galizia 28 de febbraio (AS 2012, 1327), detto inadempimento ricorrerà in tutti i casi in cui sussista una mancanza, anche solo parziale o minima, di sicurezza e igiene sul posto di lavoro; in altre parole, in tutte le occasioni in cui vi sia un rischio che, per non essere stato evitato, previsto o, se del caso, protetto o controllato, ponga in pericolo attuale o potenziale la sicurezza e la salute fisica o psichica del lavoratore. Pertanto sussiste un inadempimento non solo quando si è prodotta una lesione, bensì anteriormente quando appaia evidente il mero o semplice rischio non evitato o, in subordine, non controllato, sebbene tale rischio, per fattori esterni o per pura fortuna, non cagioni un effettivo danno fisico al lavoratore.

¹² Sentenza del TSJ di Galizia 28 febbraio (AS 2012, 1327).

In ogni caso, ciò che qui interessa è che il concetto di inadempimento è meramente materiale - consiste nell'assenza di sicurezza sul posto di lavoro o nella lesione cagionata al lavoratore a causa di essa - e che, perciò stesso, non occorre alcun tipo di valutazione circa l'imputabilità o meno della violazione. A questo punto, la prevedibilità o l'imprevedibilità, l'evitabilità o meno, la connessione del rischio tutelato con l'attività d'impresa o con il suo normale andamento è assolutamente irrilevante. E ciò in quanto, logicamente, la delimitazione dell'oggetto dell'obbligazione al risultato tipico e determinato esclude che nella prova dell'inadempimento si tenga conto dell'assenza o della presenza, nonché del grado di diligenza adottato dal o esigibile al debitore: la valutazione di questi dati sarà effettuata in un momento successivo, durante il giudizio di imputabilità, essendo sufficiente in prima istanza che si sia prodotto un risultato dannoso¹³;

B) che sia stato cagionato al lavoratore un particolare danno, poiché, sebbene l'obiettivo principale della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia quello di prevenire e proteggere i lavoratori dai rischi, la finalità della responsabilità civile è, precisamente, quella di consentire il ristoro dei danni che sono stati cagionati dall'omissione o dall'inadeguatezza delle misure di prevenzione. Occorre, poi,

C) la sussistenza del nesso di causalità tra la condotta colposa del datore di lavoro e il risultato lesivo causato al lavoratore. In altre parole, occorre che vi sia una connessione tra l'inadempimento datoriale all'obbligo di adottare le misure di sicurezza e il danno cagionato al lavoratore¹⁴. Dunque, in conclusione, per la determinazione del risarcimento dei danni e dei pregiudizi, di qualunque tipo, derivati da un infortunio sul lavoro occorre fornire la prova della colpa del datore di lavoro in ordine al dovere di cura nell'adozione di misure di sicurezza poste a tutela dell'integrità fisica dei dipendenti, compreso il dovere di vigilanza e controllo sui lavoratori affinché essi rispettino le norme previste. Infatti, il mero fatto che ricorra una colpa del lavoratore non osta al risarcimento del danno cagionato, sempre che il danno occorso sia causalmente connesso alla condotta del datore di lavoro, il quale avrebbe potuto evitare o ridurre i danni se non avesse assunto una condotta imprudente, senza che occorra precisare la violazione di una specifica misura di sicurezza applicabile al processo produttivo di riferimento¹⁵.

Si osserva dunque che risulta necessaria la presenza di un elemento soggettivo di colpevolezza, atteso che la maggior parte delle sentenze in quest'ambito negano compiutamente che sussista una responsabilità "oggettiva" del datore di lavoro. In buona sostanza, non siamo dinanzi ad una responsabilità basata sul rischio professionale in sé; occorre che sussista almeno un certo grado di colpa

¹³ STSJ de Galicia 28 febbraio (AS 2012, 1327).

¹⁴ Rispetto all'elemento della colpa, deve chiarirsi che l'essenza di essa consiste nel non prevedere ciò che si poteva e doveva prevedere o nella mancata adozione dei mezzi necessari per evitare l'evento dannoso (RJ 2007, 3570).

¹⁵ Sentenza del TSJ di Navarra 26 giugno 2012 (AS 2012, 2876).

nella condotta datoriale. Pertanto, la responsabilità è esclusa nelle ipotesi di caso fortuito o di forza maggiore (nei termini di cui all'art. 1105 c.c.) o allorquando il danno sia imputabile alla colpa esclusiva della vittima¹⁶.

4. Differenza tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale

Giunti a questo punto, è interessante sottolineare la differenza tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, come posta in rilievo da molteplici decisioni giudiziali. Di recente, sembra opportuno riferirsi all'orientamento confermato dalla sentenza del Tribunal Supremo del 20 giugno 2010 (Sala Generale) in cui si evidenzia che, senza dubbio, il requisito normativo della responsabilità civile risiede nel fatto che i danni e i pregiudizi siano stati cagionati al lavoratore per colpa o negligenza, come evidenziato dall'adozione di queste stesse parole nel testo degli articoli 1101, 1003, 1902 c.c.

L'infornio sul lavoro è stato tradizionalmente considerato come il prototipo di caso misto o di confine tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, poiché riguarda quelle relazioni contrattuali nelle quali con l'esecuzione della prestazione può compromettere direttamente l'integrità fisica di una della parti (le cosiddette "obbligazioni di sicurezza, protezione o cura").

Il Tribunale Supremo giunge alla diversa conclusione di qualificare necessariamente la responsabilità come contrattuale se il danno è conseguenza dell'inadempiamento contrattuale; e che, invece, essa sia da intendersi come extracontrattuale solo se il contratto è stato il mero antecedente causale del danno, dal momento che l'obbligo di evitarlo si estende oltre l'orbita strettamente contrattuale, sino al punto di consentire il risarcimento dei danni anche in assenza di un contratto. E anche nell'ipotetico caso di giustapposizione delle responsabilità, sembra preferibile applicare la teoria - tradizionale in giurisprudenza - dell'"assorbimento", per la quale il contratto assorbe tutto ciò che si estende oltre la sua orbita naturale (in generale, per effetto dell'art. 1258 c.c.; e, in particolare, per l'estensione dell'obbligo generale di sicurezza), talché il risarcimento del danno deve trovare ineluttabilmente rifugio nell'alveo della responsabilità contrattuale.

Il punto di partenza non può essere altro che ricordare che lo Statuto dei Lavoratori genericamente annovera l'obbligo di sicurezza tra gli obblighi datoriali, laddove riconosce il diritto del lavoratore «alla propria integrità fisica» (art. 4.2 lett. *d*) e ad una «protezione efficace in materia di igiene e sicurezza» (art. 19.1). Tale obbligazione più specificamente, e con più stringenti requisiti, viene attuata nella LPRL, a tenore della quale - particolarmente in forza degli artt. 14.2, 15.4 e 17.1 LPRL - si può affermare che «il dovere di protezione che grava sul datore di

¹⁶ Sentenza del TSJ di Galizia 28 febbraio (AS 2012, 1327).

lavoro è assoluto e praticamente illimitato» e che «devono essere adottate tutte le misure di protezione necessarie, qualunque esse siano»¹⁷. In forza dell'obbligo di sicurezza gravante sull'imprenditore, si può qualificare come contrattuale la responsabilità datoriale; ciò anche tenendo conto di quanto precisato dall'art. 1101 c.c., che impone l'obbligo di risarcire il danno causato da coloro che «nell'adempimento dei propri obblighi incorrono in dolo, negligenza o morosità, e da coloro che in qualsiasi modo violino il disposto di tali principi»¹⁸.

In materia di responsabilità extracontrattuale, la sentenza del Tribunal Supremo del 9 ottobre 1999 afferma che «secondo un costante orientamento giurisprudenziale, è essenziale per integrale un illecito extracontrattuale il requisito della prevedibilità dell'evento nella normale attività dell'uomo medio in relazione anche alle circostanze del momento, non in astratto, nel senso che non può ritenersi prevedibile ciò che non si era manifestato in precedenza come tale»¹⁹. Inoltre, quanto alla prevedibilità del risultato, si ritiene che il presupposto logico e psicologico di evitabilità dello stesso e, pertanto, la diligenza esigibile debba determinarsi anzitutto in considerazione del tipo di attività di cui si tratta e di ciò che ci si può e ci si deve aspettare da una persona normalmente razionale e sensata che appartenga all'ambito tecnico del caso²⁰. In ogni caso, come precisato dalla sentenza del Tribunal Supremo de Justicia (di seguito, anche TSJ) di Galizia del 22 Giugno 1998, si può fare riferimento all'art. 1902 del codice civile qualora non sia stato possibile ottenere il risarcimento integrale del danno. Per farlo occorre dimostrare che il danno causato supera le disposizioni di legge e che concorrono i requisiti previsti affinché la richiesta possa essere avanzata²¹.

Al tempo stesso, deve tenersi presente che la giurisprudenza civile, e anche quella del lavoro, hanno ormai superato la distinzione tra responsabilità contrattuale e extracontrattuale, considerate come categorie separate e disciplinate diversamente. Infatti, la giurisprudenza di entrambe le Sezioni (la Prima e la Quarta Sala del Tribunal Supremo) sancisce il criterio secondo cui la responsabilità aquiliana di cui agli artt. 1902-1910 del codice civile ha carattere sussidiario e complementare rispetto a quella contrattuale e che entrambe le responsabilità possono concorrere e giustapporsi; tuttavia, non è sufficiente che vi sia un contratto tra le parti affinché la responsabilità contrattuale operi con esclusione di quella aquiliana: quest'ultima sussiste qualora - come precisato in precedenza - l'atto che ha causato il danno consiste in una violazione del solo dovere generale di non arrecare danno ad altri, indipendentemente dal fatto che sussista un'obbligazione previa²².

17 STS 8 ottobre 2001 (RJ 2002, 1424).

18 RJ 2010, 6775.

19 RJ 1999, 7245.

20 Sentenza TS 10 luglio 2003 (RJ 2003, 4622).

21 AS 1998, 3163.

22 Sentenza TSJ 6 marzo 2012 (AS 2012, 312).

Ad ogni buon conto, che si tratti di responsabilità civile contrattuale o extracontrattuale, v'è chi sostiene che sia irrilevante fondare la domanda negli artt. 1902 e 1903 del codice civile, dal momento che in ogni caso si discute dell'adempimento di doveri legali imposti in materia di igiene e sicurezza che integrano propriamente il rapporto di lavoro²³.

5. Questioni controverse in tema di responsabilità patrimoniale del datore di lavoro

1. Ipotesi di responsabilità datoriale

Bisogna partire dal presupposto che il mero accadimento di un infortunio sul lavoro non comporta il sorgere di una responsabilità datoriale, atteso che, a prescindere dal fatto che l'incidente comporti l'applicazione di norme previdenziali, solo quando si dimostri che la condotta imprenditoriale ha cagionato in via diretta il danno o che ha comportato un aumento del rischio tipico connesso al lavoro svolto potrà essere richiesto il risarcimento complementare del danno fondato sulla responsabilità contrattuale o extracontrattuale²⁴.

Si è ritenuta sussistente la responsabilità contrattuale del datore di lavoro in caso di infortunio del lavoratore causato dall'inadempimento del datore al dovere di controllo, di vigilare sull'attività del prestatore, in un caso in cui proprio il datore era la persona incaricata di evitare e prevenire qualunque risultato dannoso derivante dalla sabbiatura e fu proprio questa mancanza a determinare l'evento infausto, nonostante l'imprenditore si sia subito precipitato sul luogo della sabbiatura prima che si verificasse l'esplosione²⁵.

Nella sentenza del TSJ della Comunità Autonoma di Valencia del 6 marzo 2012 viene analizzato l'utilizzo di un procedimento inadeguato per l'elevazione di pannelli, procedimento che veniva realizzato nell'impresa presso cui era impiegato il lavoratore infortunato, senza che il responsabile incaricato del predetto procedimento facesse obiezioni circa le modalità di elevazione dei pannelli, né esortasse i lavoratori a fare uso delle cinture di sicurezza, né si preoccupasse di

²³ SANFULGENCIO GUTIERREZ, J.A., *La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo: una aproximación a los criterios judiciales imperantes y reflexiones en pro de una urgente reforma procedimental*, *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Social*, n° 53, p. 329; citando Autos del TS 21 dicembre 2000 (Ar. 2002, 2105) e 23 dicembre 2001 (Ar. 2003, 1184).

²⁴ *RJ* 2002, 4647.

²⁵ Sentenza del TJS di Galizia 12 aprile 2012 (AS 2012, 1041), era il datore di lavoro l'incaricato ad evitare e prevenire qualunque risultato dannoso derivante dalla sabbiatura; egli aveva un ruolo di comando e coordinazione generale di tutti i propri dipendenti e delle squadre del cantiere, non risultava provato invece che il lavoratore svolgesse funzioni di comando, ma anzi era inquadrato come "manovale", per quanto fosse un "manovale specializzato" e avesse una certa conoscenza in materia di esplosivi. Venne ravvisato quindi sussistente il nesso di causalità tra inadempimento e danno prodotto alla persona del lavoratore.

chiudere la porta della piattaforma. In questo modo, la situazione di rischio veniva prolungata senza che ve ne fosse alcuna necessità, situazione che in alcun modo doveva essere tollerata dall'impresa. Secondo la sentenza sopra menzionata, il caso rientra nell'ipotesi di responsabilità datoriale *in vigilando* o *in eligendo*, dalla quale deriva l'obbligo di indennizzare i danni e i pregiudizi cagionati in conseguenza dell'infortunio sul lavoro²⁶.

La sentenza del TSJ del 28 febbraio 2012 compie alcune precisazioni circa l'inadempimento e, pertanto, il sorgere della responsabilità dinanzi ad un fatto che non può considerarsi imprevedibile, tanto che sarebbe stato possibile evitare il danno. A tale riguardo, è chiaro che almeno per l'impresa che si occupa dell'estrazione di pietre da una cava non può considerarsi imprevedibile l'intasamento della parte superiore del condotto di aspirazione delle rocce del macchinario usato per frantumarle²⁷.

2. *Ipotesi di esenzione dalla responsabilità datoriale*

È chiaro che, in alcuni casi, la condotta del lavoratore infortunato può determinare non solo una diversa graduazione della responsabilità del datore di lavoro, ma anche la sua totale esenzione²⁸.

Come regola generale, per escludere l'eventuale responsabilità il datore di lavoro deve dimostrare di aver adottato tutta la diligenza richiesta, al di là - anche - di quanto richiesto dalla normativa in vigore.

In relazione al primo aspetto (onere della prova), si applica per analogia l'art. 1183 c.c., dal quale si trae il principio per cui l'inadempimento dell'obbligazione è imputabile al debitore e non al caso fortuito, salvo prova contraria; si applica inoltre l'art. 217 della LECiv, sia quanto alla prova dei fatti costitutivi (conseguenze derivate dall'infortunio) e impeditivi, estintivi o ostativi (diligenza esigibile), sia quanto alla disponibilità e alla facilità della prova (è più difficile per il lavoratore provare la mancanza di diligenza del datore di lavoro che per il datore dimostrare che esse sussista).

Dovrà inoltre considerarsi il secondo aspetto (grado di diligenza richiesto), poiché l'obbligo del datore di lavoro si estende a valutare tutti i rischi non eliminati, non solo quelli contemplati espressamente dalle disposizioni normative (cfr. artt. 14.2, 15 y 16 LPRL), soprattutto in quanto la generalità di tali norme rende impossibile prevedere tutte le situazioni di rischio di un determinato processo

²⁶ AS 2012, 2066, che non si sarebbe prodotto se non fosse stata aperta la porta della piattaforma e mantenuta così, dal momento che i lavoratori erano in cima alla piattaforma, senza usare alcun mezzo di protezione individuale.

²⁷ AS 2012, 1327.

²⁸ STS 20 marzo 1983 (RJ 1985, 1356), 30 giugno 2003 (RJ 2003, 7694) e 16 gennaio 2006 (RJ 2006, 816).

produttivo; e ciò anche in considerazione dei termini imperativi con i quali il legislatore descrive il dovere di sicurezza nell'art. 14.2 LPRL («... deve garantire la sicurezza ... in tutti gli aspetti legati al lavoro ... adottando tutte le misure necessarie per la tutela della salute») e dell'art. 15.4 LPRL («l'efficacia delle misure di prevenzione dovrà prevenire le distrazioni o imprudenze non temerarie che potrebbe commettere il lavoratore»), che invero sembrano descrivere più un'obbligazione di mezzi che di risultato.

È indispensabile, quindi, una chiara valutazione della diligenza richiesta, ma bisogna ammettere che, talvolta, l'infortunio non determina necessariamente il sorgere della responsabilità datoriale, posto che vi sono casi di esenzione²⁹.

Così, il datore di lavoro non incorre in alcuna responsabilità se il risultato dannoso si sarebbe egualmente prodotto per caso fortuito o forza maggiore, per negligenza esclusiva non prevedibile del lavoratore o per colpa esclusiva di terzi non evitabile dal datore di lavoro (cfr. artt. 1105 c.c. e 15.4 LPRL).

Tuttavia, in tutti questi casi è l'imprenditore a dover comprovare che concorrono possibili cause di esonero, poiché egli è titolare dell'obbligo di sicurezza e in ragione del fatto che la responsabilità è concepita legalmente in termini quasi oggettivi. In ultima analisi, non sembra superfluo precisare che non conviene applicare all'ambito lavoristico una responsabilità pienamente oggettiva o per il risultato prodotto, posto che, indipendentemente dallo spirito che anima la LPRL, tale oggettivazione produrrebbe un effetto "demotivante" rispetto alla politica di prevenzione dei rischi professionali. Infatti, se si assume che il datore di lavoro debba sempre rispondere civilmente per l'intero danno cagionato, a prescindere dal fatto che abbia o meno adottato le misure di sicurezza, non vi sarebbe alcun beneficio non solo nell'osservare il massimo grado di diligenza possibile, ma neppure nell'osservare scrupolosamente le norme preventive³⁰.

La sentenza del TSJ di Navarra, del 26 giugno 2012, ha ritenuto che, in materia di infortuni e malattie professionali, il lavoratore già gode di una protezione legale fondata su responsabilità oggettiva, talché duplicarla prevedendo anche una responsabilità per colpa contrattuale o aquiliana - che peraltro non potrà mai essere universale come quella prevista dalla legislazione sociale, né garantire un trattamento equo tra i vari danneggiati - più che essere fonte di un miglioramento sociale si trasforma in un elemento di instabilità e disegualianza. Sembra quindi opportuno ritenere che in questo settore, la responsabilità per colpa debba attenersi al suo contenuto classico e tradizionale, senza esenzioni che non siano già previste, così da garantire sicurezza ed equità. Perciò, non può esigersi una responsabilità contrattuale (art. 1101 c.c.) qualora il datore di lavoro adempia alle prescrizioni legali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e non abbia assun-

²⁹ Sentenza TSJ della Comunità Valenciana 6 marzo 2012 (AS 2012, 2066).

³⁰ Sentenza TS RJ 2010, 6775.

to alcuna condotta che possa aumentare il rischio tipico del lavoro svolto dal lavoratore infortunato, i cui danni sono obiettivamente coperti e in una certa misura già indennizzati³¹.

Con ciò non s'intende dire che sia necessario realizzare uno studio su ogni caso concreto. Nel prosieguo, verranno esposte alcune decisioni nelle quali non si riscontrano elementi che inducano a ritenere che l'azione negligente del lavoratore ha concorso con il danno cagionato al lavoratore³².

Allo stesso modo, vi sono casi in cui il datore di lavoro viene esonerato integralmente dalla propria responsabilità, fornendo la prova della mancanza del nesso di causalità tra l'inadempimento datoriale e il danno cagionato al lavoratore. È questo il caso trattato dalla sentenza del TSJ di Galizia del 30 marzo 2012, dove il comportamento del lavoratore è stato considerato rilevante nella produzione del sinistro, posto che egli aveva partecipato con dolo "in una rissa" e eventuali ringhiere non avrebbero comunque potuto evitare l'accaduto³³. Inoltre, nella sentenza del TSJ di Galizia, del 6 marzo 2012, l'inadempimento dell'obbligazione datoriale di formazione e informazione non è stato considerato come causa dell'infortunio, poiché il nesso causale era stato spezzato dalla velocità eccessiva del furgone guidato dal lavoratore e, anche se vi fosse stata un'adeguata formazione, l'infortunio si sarebbe ugualmente prodotto³⁴.

Nella sentenza TSJ del 17 maggio 2012, si discute un caso interessante in cui il lavoratore infortunato, viste rigettate le proprie pretese fondate sulla responsabilità datoriale e non avendo ottenuto, di conseguenza, il supplemento dei benefici previdenziali, si rivolge nuovamente al Tribunale per far valere la responsabilità civile extracontrattuale. Nel caso di specie, la sentenza di primo grado aveva respinto la richiesta del supplemento del 30%, assolvendo gli imputati sulla base del caso fortuito di cui all'art. 1105 c.c. In tal caso, la cosa giudicata copre l'assenza di colpa delle imprese convenute nella produzione del sinistro, il che comporta che non sia dovuto alcun supplemento previdenziale. L'effetto del giudicato che, sulla base dell'accertamento del caso fortuito portò all'assoluzione nel procedimento di primo grado, implica che alla stessa conclusione debba giungersi anche nella seconda causa, poiché anch'essa si fonda sull'agire colposo del datore di lavoro, già riconosciuto come non esistente³⁵.

31 Sentenza STS 17 Febbraio 1999 (*RJ* 1999, 2598) e 29 Settembre 2000 (*RJ* 2000, 8349).

32 Sentenza TSJ di Navarra del 26 giugno 2012 (AS 2012, 2876), in cui il lavoratore non informa il datore del sovraccarico del camion che stava guidando.

33 AS 2012, 1512.

34 AS 2012, 312.

35 AS 2012, 2260. Nonostante la diligenza dell'impresa, per i lavoratori che svolgevano la stessa attività, a prescindere dal rispetto del protocollo di sicurezza, vi erano condizioni di insicurezza. Si tratto si un danno prodotto per caso fortuito e, come tale, senza alcuna responsabilità delle convenute.

3. *Ipotesi di concorso di colpa*

Quanto ai casi in cui la colpa per l'incidente è imputabile sia al datore di lavoro sia al lavoratore, deve sottolinearsi che non può sostenersi l'applicabilità del concetto di colpa nel senso più classico e senza alcuna attenuazione, soprattutto perché le posizioni del datore di lavoro e del lavoratore non sono assimilabili in relazione ai rischi che derivano dall'attività lavorativa. Infatti, con la propria attività produttiva il datore di lavoro "crea" il rischio, mentre il lavoratore - partecipando nel processo produttivo - è colui che lo "subisce". Il datore di lavoro non è solo colui che organizza e controlla il processo produttivo, ma è anche colui che ordina e dirige il lavoratore nell'esecuzione della prestazione (art. 20 ET) ed è colui che, in ultima istanza, è tenuto a valutare ed evitare i rischi e a tutelare il lavoratore, anche a fronte di disattenzione ed imprudenza, se non temerarie, di quest'ultimo.

Tuttavia, ricorrono sovente decisioni nelle quali il *quantum* risarcitorio è graduato in funzione del grado di colpa delle persone coinvolte nell'infortunio. Nella sentenza del TSJ di Galizia del 30 marzo 2012, pur riconoscendosi che il comportamento del lavoratore aveva contribuito al verificarsi del sinistro, si giunge alla conclusione di riconoscere che anche l'inadempimento datoriale aveva contribuito a cagionare l'infortunio, con conseguenze nefaste sulla vita del lavoratore³⁶.

Questo concorso di colpa ricorre anche nella sentenza del TSJ di Andalusia del 1 marzo 2012, che considera la partecipazione colposa dell'impresa nell'infortunio, valutata al 25%, e del lavoratore, considerato colpevole dell'accaduto al 75%. Quest'ultimo, infatti, pur altamente specializzato nella propria attività, pur disponendo di un'attrezzatura adeguata e di una conoscenza precisa del pericolo insito nel proprio lavoro, decise di svolgere la prestazione senza attendere il collega, che gli venne in aiuto e che egli stesso aveva chiamato³⁷.

6. Prescrizione dell'azione di risarcimento dei danni e pregiudizi

Per quanto riguarda la prescrizione, si nota che, dopo aver superato la rigida

³⁶ AS 2012, 1508. In questa sentenza si precisa che anche la condotta del lavoratore deve essere qualificata come imprudente; tuttavia, questa imprudenza non comporta un'esenzione di responsabilità per le imprese poiché l'art. 15.4 LPRL stabilisce che l'effettività delle misure di prevenzione deve evitare le distrazioni o imprudenze non temerarie che possono essere commesse dal lavoratore. Nel caso, il comportamento del lavoratore non rappresenta un atto temerario che comporti l'esenzione di responsabilità, che sarebbe da intendersi come temeraria assunzione di un rischio non necessario con la chiara consapevolezza o denigrazione del pericolo. Ma non è questo il caso; né fu ciò a causare l'infortunio, dovuto all'assenza di misure di prevenzione collettive e all'assenza di misure di protezione individuali. È cosa distinta ritenere che il comportamento del lavoratore debba tenersi in conto nel graduare il *quantum* risarcitorio, nel senso di ridurre il *quantum* percepito dal prestatore per i danni patiti, avendo egli concorso con il datore di lavoro nel cagionare l'evento di danno.

³⁷ AS 2012, 1810.

interpretazione, strettamente dogmatica che si era andata affermando, ha prevalso un'interpretazione orientata secondo criteri ermeneutici finalistici e logico-sistematici (art. 3.1 c.c.). Posto che la prescrizione non è un istituto fondato su principi di stretta giustizia, bensì basato sull'abbandono o sul mancato esercizio del proprio diritto e, quindi, connesso al principio di certezza del diritto, la sua applicazione da parte dei Tribunali non deve essere necessariamente rigorosa, ma piuttosto prudente e restrittiva, in modo da pregiudicare esclusivamente chi - con la propria inattività - ha compiuto un'effettiva rinuncia ai propri diritti³⁸.

In questo senso, il *dies a quo* per far valere la responsabilità datoriale derivata da infortunio si colloca nel momento in cui l'azione può essere esercitata, senza che tale momento coincida necessariamente con l'infortunio o con l'accertamento medico «che esprimerà il parere del medico e la cui comprensione per la generalità dei beneficiari risulterà complessa, in ragione dell'uso di termini scientifici adottati in questi documenti»; invero «il termine non può iniziare a decorrere sino a che il beneficiario non abbia raggiunto una compiuta conoscenza della dinamica dell'incidente e delle perdite che questo ha cagionato, tanto nella sua capacità di guadagno, quanto nel suo patrimonio biologico»³⁹.

Pertanto, la prescrizione dell'azione di risarcimento non inizia fino a quando la conseguenza del danno non è accertata⁴⁰.

Nel caso di specie, l'azione non poteva considerarsi sorta sino alla pronuncia della Sezione Sociale del TSJ, perché solo in quel momento si ebbe conoscenza con certezza delle condizioni e delle conseguenze patite dall'attore a seguito dell'infortunio per il quale veniva richiesto il risarcimento dei danni e pregiudizi.

Inoltre, deve aggiungersi che l'esistenza di una pronuncia dell'INSS in relazione all'imposizione di benefici supplementari non può considerarsi come data di inizio della decorrenza del termine di prescrizione, perché tale risoluzione non è definitiva sino a che non interviene una sentenza definitiva sulla medesima vicenda, e solo da tale ultima pronuncia definitiva potrà iniziare il computo - come precisato nel paragrafo che precede - di detto termine di prescrizione⁴¹.

³⁸ Sentenza TS 19 dicembre 2001 (*RJ* 2002, 249), 29 ottobre 2003 (*RJ* 2003, 7773), il 2 dicembre 2002 (*RJ* 2003, 1937) e del 7 giugno 2006 (*RJ* 2006, 3354).

³⁹ Sentenza TS 10 dicembre 1998 (*RJ* 1998, 10501), 12-19 febbraio 1999 (*RJ* 1999, 1797) e 20 aprile 2004 (*RJ* 2004, 3695).

⁴⁰ Sentenza STS 22 marzo 2002 (*RJ* 2002, 5995), 20 aprile 2004 (*RJ* 2004, 3695), 9 febbraio 2006 (*RJ* 2006, 2229) e 12 febbraio 2007 (*RJ* 2007, 1016).

⁴¹ Sentenza del TS del 6 maggio 1999 (*RJ* 1999, 4708). Sentenza del TSJ di Galizia del 5 marzo 2012 (*AS* 2012, 727), che continua sulla scia di questo orientamento. Nel caso, era stato portato avanti parallelamente un processo sul rimborso di prestazioni previdenziali, per mancanza di misure di sicurezza, perché l'azione per il rimborso delle prestazioni previdenziali è diversa e indipendente e diretta ad ottenere una compensazione autonoma; per il suo carattere sanzionatorio il risarcimento previdenziale non si computa nel *quantum* risarcitorio totale (STS del 2 ottobre 2000 (*RJ* 2000, 6892) y STS del 4 luglio 2006 (*RJ* 2006, 8675). Nemmeno inizia nella data nella quale è previsto il rimborso per l'infrazione delle misure di sicurezza (STS del 4 luglio 2006 (*RJ* 2006, 8675).

7. La giurisdizione competente

Tra le varie questioni critiche di carattere giudiziale che ineriscono il tema dell'infornio sul lavoro, v'è quella che concerne la competenza giurisdizionale in materia di responsabilità civile del datore di lavoro derivata da infornio, questione che ha creato difformità nell'applicazione del diritto positivo⁴². Sono molteplici gli studi dottrinali sul tema; nel poche righe che seguono ci si limiterà a difendere la tesi che ritiene competente la Giurisdizione Sociale (Tribunale del Lavoro)⁴³.

Vero è che, in un primo momento, la competenza a conoscere tali controversie era stata attribuita alla giurisdizione civile. Tuttavia, nel 1998, vi sono state importanti decisioni che hanno considerato che, a prescindere dal titolo di responsabilità, contrattuale o extracontrattuale, fatto valere, l'inadempimento datoriale deriva dall'obbligo di garantire salute e sicurezza sul luogo di lavoro, obbligo strettamente connesso al contratto di lavoro e, pertanto, di competenza della Giurisdizione Sociale⁴⁴.

Dal canto loro, i Tribunali dell'ordine Sociale, attraverso molteplici decisioni della sezione Quarta del Tribunal Supremo, hanno sostenuto di essere competenti in tale ambito. Valgano a ciò gli argomenti sopra riportati, esposti dalla Sala de Conflictos del 23 dicembre 1993⁴⁵.

I termini della disputa possono essere riassunti come segue: secondo la Sala de lo Social (Sezione Lavoro) la responsabilità datoriale, derivata da un inadempimento della normativa lavoristica, la cui conseguenza è l'infornio sul lavoro, aveva origine contrattuale (art. 2a Legge n. 36/2011). Di altro avviso era la Sala de lo Civil (Sezione Civile) che riteneva di essere competente assumendo che la responsabilità derivasse da un fatto estraneo a quanto pattuito dalle parti e dovesse quindi considerarsi come extracontrattuale.

In argomento, è interessante riportare la discussione circa la giurisdizione competente a conoscere in quest'ambito qualora l'azione di risarcimento del danno sia esercitata non solo nei confronti del datore di lavoro, ma anche contro terzi, che non hanno nulla a che vedere con il contratto di lavoro del lavoratore infornio. In tali casi, si ritiene che la competenza spetti alla Giurisdizione Sociale. A tale riguardo, conviene infatti ricordare che le obbligazioni di soggetti terzi, non legati al lavoratore infornio da alcun vincolo, derivano dalla normativa di preven-

⁴² IGLESIAS CABERO, M., *Las indemnizaciones adicionales por accidentes de trabajo: puntos críticos*, in *Revista Actualidad Laboral* n° 10, 2008 (Tomo I).

⁴³ GRAU PINEDA, M.C., *Responsabilidad del empresario por accidente de trabajo: ¿jurisdicción civil o social?*, *Revista de Gestión Práctica de Riesgos Laborales* n° 53, 2008, p. 15.

⁴⁴ Sentenza STS del 10 febbraio 1998 (RJ 1998, 979), 20 marzo 1998 (RJ 1998, 1708) e 21 novembre 1998 (RJ 1998, 8817). Tuttavia, la stessa sezione civile, torna a rivendicare per sé la competenza a condizione che il ricorso sia fondato negli artt. 1902 e 1903 del c.c., cioè quando la domanda si basa sulla responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro, cfr. STS 8 novembre 2001 (RJ 2001, 7551).

⁴⁵ RJ 1993, 10131.

zione dei rischi; trattandosi di obbligazioni che appartengono al ramo lavoristico e, peraltro, sono accessorie rispetto a quella del datore di lavoro e devono seguire la stessa sorte dell'obbligazione principale⁴⁶.

Per giustificare questa posizione, deve considerarsi che, come noto, il datore di lavoro assume, per mezzo del contratto di lavoro, l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori in ogni ambito connesso al lavoro (art. 14.2 LPRL). Questa obbligazione, insieme a quanto previsto dagli artt. 4.2.d e 19 ET, si estende a tutta la sfera di influenza del contratto di lavoro, nel cui ambito il datore di lavoro è dunque debitore di sicurezza. Pertanto, è indifferente che sulla causazione dell'infortunio abbia influito il comportamento negligente di un terzo, che non ha alcun vincolo contrattuale con il lavoratore.

Come riconosciuto nella sentenza TS del 21 settembre 2011, la responsabilità contrattuale del datore di lavoro anche in caso di infortuni sul lavoro complessi deve essere giudicata dalla Giurisdizione Sociale⁴⁷.

In definitiva, tanto l'opzione che impone di ripartire tale questioni tra i due ordini giurisdizionali come quella che configura come unitario il debito di sicurezza del datore di lavoro consentono di concludere che spetta alla Giurisdizione Sociale conoscere le controversie in materia di responsabilità extracontrattuale legate all'infortunio occorso sul lavoro, poiché in tal caso si richiama comunque l'inadempimento al dovere di sicurezza del datore di lavoro⁴⁸.

Infine, deve tenersi in conto che tale orientamento giurisprudenziale si riflette nell'art. 2.b della Legge n. 36/2011 della Giurisdizione Sociale, che proclama la competenza dell'Ordine Sociale (Giudice del Lavoro) «in relazione alle azioni che i lavoratori o i loro successori possono esercitare contro il datore di lavoro o contro coloro ai quali è attribuita la responsabilità per legge, convenzione o contratto, per danni cagionati nell'ambito della prestazione di servizi o che derivino da un infortunio sul lavoro o da malattie professionali, compresa l'azione diretta contro la compagnia assicuratrice e senza pregiudizio per l'azione di ripetizione che possa eventualmente spettare dinanzi alla giurisdizione competente».

RIASSUNTO

In questo articolo si intende analizzare la disciplina spagnola in materia di responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. A tal fine, nell'introduzione viene trattato il tema del dovere di sicurezza che la normativa spagnola impone al datore di lavoro, con l'obiettivo di evidenziare i limiti agli

⁴⁶ In ogni caso, sia la giurisdizione civile sia quella sociale negano che si debbano trattare le questioni disgiuntamente.

⁴⁷ RJ 2011, 7613.

⁴⁸ Sentenza TS 30 ottobre 2012 (RJ 2013, 1571).

obblighi di prevenzione gravanti sull'imprenditore. In seguito, entrando nel vivo della trattazione del tema della responsabilità civile, vengono analizzati i presupposti per l'applicazione della responsabilità civile contrattuale e di quella extracontrattuale, evidenziando le differenze tra le due figure. Alla luce di quanto esposto, dopo aver accennato al tema della prescrizione e della giurisdizione competente, si intende attribuire allo studio una connotazione pratica attraverso l'analisi delle principali sentenze emesse in materia dai Tribunali spagnoli.

SUMMARY

The present article analyzes the Spanish regulation on the employer's liability in the event of accident. First there will be an introduction to security duty that an employer has in the Spanish legislation in order to point out the limits of their safety obligations. Then, entering the liability study, there will be an analysis of the conditions for the application of contractual and extracontractual liability, together with the analysis of the differences between the two figures. Finally, after dealing with topics such as prescription and jurisdiction, the study aims at providing a practical vision by working with Spanish court judgments.