



Roma, 24 maggio 2022

## **Infortunio sul lavoro, non bastano misure protettive per escludere responsabilità datore di lavoro. La sentenza della Cassazione**

L'adozione di misure protettive da parte del datore di lavoro è sufficiente ad escluderne la responsabilità qualora un lavoratore subisca un infortunio?

A tale quesito hanno recentemente risposto i Giudici di legittimità, ribadendo un ormai consolidato insegnamento giurisprudenziale, secondo il quale la mancata sorveglianza circa il rispetto delle misure antinfortunistiche pure previste è sufficiente a fondare la responsabilità del datore di lavoro per cosiddetta *culpa in vigilando*.

Con ordinanza n. 11227 del 6 aprile 2022, la Suprema Corte ha, infatti, riaffermato che *“l'accertato comportamento del datore di lavoro, di omessa adozione delle idonee misure protettive e di insufficiente controllo e vigilanza (rilevante in via esclusiva anche esso solo) che di tali misure fosse fatto effettivamente uso da parte del dipendente, costituisce inadempimento agli obblighi protettivi tale da esaurire il nesso eziologico dell'infortunio occorso al lavoratore, così da radicarne in via esclusiva la responsabilità”*.

Alla luce di tale principio, i Giudici di legittimità hanno confermato quanto stabilito dalla Sezione Lavoro della Corte di Appello di Roma che, pur avendo accertato la sussistenza di una direttiva aziendale in base alla quale la movimentazione dei carichi pesanti doveva essere effettuata da due operai (e non da uno solo), ha comunque ritenuto sussistente la responsabilità del datore di lavoro rispetto all'infortunio occorso ad un operaio, ai sensi dell'art. 2087 del codice civile.

Nonostante l'adozione di detta direttiva, infatti, il datore di lavoro è stato ritenuto responsabile *“in quanto «non impediva fattivamente (ad esempio, sanzionando le violazioni) la movimentazione da soli dei carichi, prassi che di fatto era solita avvenire anche solo nei momenti di temporanea assenza dei Capi reparto”*.

In conclusione, non è sufficiente l'adozione di direttive pur dettagliate per escludere la responsabilità del datore, che deve parimenti vigilare circa la loro osservanza ed applicare sanzioni in caso di violazione delle stesse.

