

**Sentenza** Cass. pen., sez. IV (ud. 5.12.07) 01/02/08 n. 5122, ric. San Martino  
**Sicurezza del lavoro - infortunio - violazione delle norme di prevenzione - responsabilità del datore di lavoro - comportamento negligente del lavoratore - rilevanza - esclusione - comportamento anormale - rilevanza.**  
[rif. norm.: artt. 4-389 DPR n. 547/55; artt. 4-89 D.Lgs. n. 626/94; art. 41 cod. pen.]  
**Sicurezza del lavoro - soggetti obbligati - datore di lavoro - delega di funzioni - requisiti - individuazione - delega implicita - rilevanza - esclusione.**  
[rif. norm.: artt. 4-389 DPR n. 547/55; artt. 4-89 D.Lgs. n. 626/94].

**Data** 1 febbraio 2008

---

Per escludere, in caso di infortunio del lavoratore, la responsabilità del datore di lavoro cui sia addebitabile la violazione delle norme di prevenzione non è sufficiente un comportamento, sia pure avventato, negligente o disattento, che il lavoratore ponga in essere mentre svolge il lavoro affidatogli, in quanto si tratta di un comportamento connesso all'attività lavorativa o da essa non esorbitante e pertanto non imprevedibile. Per interrompere il nesso causale occorre un comportamento del lavoratore che sia anomalo ed imprevedibile, e quindi inevitabile, e cioè un comportamento che ragionevolmente non può farsi rientrare nell'obbligo di garanzia posto a carico del datore di lavoro.

Gli obblighi di prevenzione che fanno capo al datore di lavoro possono essere delegati, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al datore di lavoro. Tuttavia l'atto di delega per essere efficace deve essere espresso, inequivoco e certo, deve investire una persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, che abbia accettato lo specifico incarico; fermo restando, comunque, l'obbligo per il datore di lavoro di vigilare e controllare che il delegato usi concretamente la delega secondo quanto la legge prescrive. Deve quindi escludersi la legittimità di una delega inespressa o implicitamente desumibile solo dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ad altri dipendenti o dalle dimensioni dell'azienda.

*La sentenza ribadisce principi ormai consolidati nella giurisprudenza a proposito di due importanti problematiche: la rilevanza del comportamento anomalo del lavoratore infortunatosi e i requisiti di efficacia della delega. Nel primo senso viene ribadito che solo il comportamento anormale viene a porsi al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure antinfortunistiche. Quanto all'altro aspetto la sentenza osserva che la delega implicita non consentirebbe, tra l'altro, di apprezzare l'accettazione o meno da parte del delegato*