

L'INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO NEL DIRITTO PENALE DELLE ORGANIZZAZIONI COMPLESSE ALLA PROVA DELLA MULTIDATORIALITÀ^(*)

di Andrea Piccaluga

(Dottorando di ricerca in diritto penale, Università di Genova)

Lo scritto affronta il fenomeno della multidatorialità, prendendo le mosse da una recente sentenza della Corte di cassazione. Dopo aver messo a fuoco i presupposti operativi e le implicazioni pratiche che discendono dalla compresenza, in seno alla medesima organizzazione, di più soggetti titolari, a diverse latitudini, della posizione di garanzia datoriale, il lavoro si sofferma sulla distinzione tra i diversi istituti di autorganizzazione con cui il penalista è chiamato a confrontarsi: la delega di gestione, l'atto di individuazione del datore di lavoro "decentrato" e la delega di funzioni. La convinzione di fondo è che soltanto una nitida delimitazione di tali strumenti può consentire di individuare gli esatti centri di imputazione nell'ambito dell'organizzazione, al fine di ridurre il rischio di responsabilità da posizione.

This paper examines the phenomenon of multiple employers, starting from a recent ruling by the Supreme Court. After focusing on the operational assumptions and practical implications arising from the coexistence, within the same organisation, of several entities holding, at different levels, the position of employer liability, the paper focuses on the distinction between the various self-organisation institutions with which criminal lawyers are called upon to deal: management delegation, the act of identifying the "decentralised" employer and the delegation of functions. The underlying belief is that only a clear delimitation of these instruments can make it possible to identify the exact centres of responsibility within the organisation, in order to reduce the risk of positional liability.

Multidatorialità – autorganizzazione - delega di gestione – delega di funzioni

Multiple employers – self organisation – management delegation – delegation of function

Sommario: 1. Premessa: a partire da una recente sentenza della Corte di Cassazione. – 2. La multidatorialità: la distinzione tra datore di lavoro di vertice e datore di lavoro decentrato. – 2.1. ... e la distinzione tra datore di lavoro decentrato e dirigente. – 3. L'intreccio dei tre atti di autorganizzazione. – 3.1. La delega di gestione e l'individuazione del datore di lavoro di vertice. – 3.2. L'atto di individuazione del datore di lavoro decentrato. – 3.3. La delega di funzioni e la sua trasversalità. – 4. I residui spazi di corresponsabilità tra datore di lavoro di vertice e decentrato. – 5. In conclusione: guardando al futuro con cauto ottimismo.

1. Il tema dell'estensione della posizione di garanzia del datore di lavoro nell'ambito delle organizzazioni complesse si è affermato ormai da tempo come uno dei principali

snodi del diritto penale del lavoro e, più in generale, del diritto penale contemporaneo. L'argomento appare in continua evoluzione, anche per effetto delle sollecitazioni emergenti dalla prassi di cui la giurisprudenza è investita.

Nel solco di tale dialogo tra novità e tradizione, vorrei concentrare l'attenzione su una recente pronuncia della Corte di Cassazione, la n. 22584 del 2025¹, che, oltre ad offrire interessanti spunti di riflessione sulla c.d. teoria della multidatorialità, costituisce l'occasione per distinguere i diversi strumenti di autorganizzazione in materia prevenzionistica con cui il penalista è chiamato a confrontarsi.

Riassumendo brevemente la vicenda, la Procura di Savona esercitava l'azione penale nei confronti dell'amministratore delegato di una nota catena di supermercati per violazione dell'art. 29 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (da ora TUSL), non avendo adempiuto ai doveri indelegabili gravanti sul datore di lavoro e, cioè, l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Le unità produttive locali erano, sì, dotate di DVR e di RSPP, ma la relativa redazione e nomina non era stata posta in essere dall'amministratore delegato – che, in ipotesi accusatoria, veniva individuato quale (unico) datore di lavoro –, bensì da due diversi soggetti, dirigenti responsabili delle locali unità produttive.

Il Tribunale di Savona² non accoglieva, tuttavia, tale ricostruzione e assolveva l'imputato, sul presupposto che l'elaborazione del DVR e la nomina del RSPP erano ben state poste in essere da soggetti effettivamente qualificabili come datori di lavoro "decentrati", in quanto a capo delle singole unità produttive di rispettiva pertinenza; di conseguenza, non si poteva ravvisare una qualche responsabilità in capo all'imputato, datore di lavoro "di vertice", che dunque andava assolto per insussistenza del fatto.

La Procura ricorreva *per saltum* per Cassazione.

La Suprema Corte rigettava il ricorso e confermava l'assoluzione. La motivazione, seppur sintetica, aderisce nitidamente, al pari del giudice di merito, alla teoria della multidatorialità.

* Il presente contributo costituisce una versione aggiornata e arricchita di note minime dell'intervento tenuto al Convegno "Sicurezza sul lavoro e responsabilità penale. Tra teoria e prassi", svoltosi presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Genova il 19 settembre 2025.

¹ Cass. 8.5.2025 n. 22584, reperibile in *De Jure*.

² T. Savona 18.6.2024 n. 944.

2. Con l'espressione "multidatorialità"³ ci si riferisce, in ambito prettamente penalistico⁴, alla coesistenza, nella stessa entità societaria, di diversi soggetti titolari della qualifica di datore di lavoro, alcuni dei quali si trovano al vertice non dell'ente nel suo complesso, ma di singole unità produttive dotate di autonomia tecnico-funzionale e finanziaria⁵.

In quest'ottica, il datore di lavoro non è individuato esclusivamente nel vertice strategico della struttura societaria, ma ricopre tale qualifica anche il dirigente responsabile di stabilimento, al ricorrere della rigorosa condizione che sia stato dotato dei pieni poteri decisionali e di spesa necessari agli adempimenti propri della figura datoriale.

³ Il tema è già affrontato da D. Pulitanò, *Igiene e sicurezza (tutela penale)*, in *DigDPen Agg. I*, Torino 2000, 392. Tratta puntualmente la tematica E. Scaroina, *La responsabilità penale del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse*, in www.sistemapenale.it 16.6.2021. Nella manualistica più recente, si vedano le riflessioni di F. Consulich, *Manuale di diritto penale del lavoro*, Torino 2024, 76; R. Blaiotta, *Diritto penale e sicurezza del lavoro*², Torino 2023, 48 ss.; S. Tordini Cagli, *I soggetti responsabili*, in *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*³, a cura di D. Castronuovo, F. Curi, S. Tordini Cagli, V. Torre e V. Valentini, Torino 2023, 85. Nella prospettiva della scienza dell'organizzazione si veda L.E. Golzio, *I modelli organizzativi per la prevenzione dei rischi in impresa: il confronto tra monodatorialità e multidatorialità*, in *DSL 1/2023*, 55 ss.

In giurisprudenza particolarmente significativa è la sentenza sul disastro ferroviario di Viareggio, Cass. 6.9.2021 n. 32899, in *GI 2022*, 953 con nota di V. Mongillo, *Imputazione oggettiva e colpa tra "essere" e normativismo: il disastro di Viareggio*; il tema ricorre anche, ad esempio, in Cass. 7.1.2016 n. 18200, in *De Jure* e Cass. 13.3.2013 n. 11835, in *De Jure*. Si pone in una posizione isolata Cass. 17.3.2022, n. 9028, in www.sistemapenale.it 9.6.2022, con nota di A. Rossetti, *L'individuazione del datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008: uno scostamento dalle Sezioni Unite*, pronuncia dalla quale emergerebbe che può essere qualificato come datore di lavoro solo chi esercita poteri di gestione e di spesa «con riferimento a tutta l'operatività aziendale», affermando, in netto contrasto con l'opinione prevalente anche in dottrina, «l'unicità del concetto di datore di lavoro», che porterebbe «ad escludere che la relativa figura possa essere sotto-articolata a seconda delle funzioni svolte o dei settori produttivi».

⁴ Il lemma nel diritto "privato" del lavoro è utilizzato in relazione ad istituti, spesso raggruppati sotto l'espressione codatorialità, diversi rispetto a quelli che vengono in rilievo in questa sede. Il riferimento corre alla scissione, in seno al medesimo rapporto di lavoro intercorrente con il lavoratore, tra la titolarità formale (soggetto, *in primis*, debitore della prestazione retributiva) e la titolarità sostanziale (soggetto titolare dei poteri disciplinari e di *ius variandi*), fenomeno riscontrabile nella somministrazione e nel distacco; ma si pensi anche al fenomeno delle reti e dei gruppi di imprese. Per una panoramica generale, si veda L. Gaeta, *Appunti dal corso di diritto del lavoro*, Torino 2025, 137 ss. e M. Magnani, *Diritto del lavoro*⁴, Torino 2025, 239 ss.

⁵ In questi termini P. Veneziani, *Infortuni sul lavoro e responsabilità per omesso impedimento dell'evento: problemi attuali*, in *RTrimDPenEc.* 1998, 513.

Si assiste, dunque, ad una scissione⁶ tra il datore di lavoro “di vertice” (o «apicale») ed uno o più datori di lavoro “decentrati” (o «sottordinati»), per usare le parole della sentenza della Cassazione sul disastro di Viareggio⁷).

Si tratta di una prospettiva che valorizza il principio di effettività e che trova un preciso fondamento normativo nello stesso TUSL, laddove, all’art. 2 comma 1, lett. *b*, qualifica come datore di lavoro il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, *comunque*, il soggetto che, secondo il concreto assetto dell’organizzazione, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Dal ricorso alla congiunzione disgiuntiva “o” in luogo della copulativa “e”⁸ emerge in modo nitido la prospettiva bidirezionale accolta dal TUSL nell’individuazione del titolare della posizione di garanzia datoriale: al criterio formale, che porta ad attribuire la relativa qualifica all’organo gestorio dell’ente, si affianca il criterio sostanziale che, partendo dall’organigramma aziendale, consente di individuare diversi soggetti che esercitano i poteri datoriali nell’ambito delle diverse unità di cui l’azienda si compone.

Naturalmente, la qualifica di datore di lavoro decentrato postula la sussistenza delle due fondamentali condizioni cui fa riferimento la stessa disposizione del TUSL:

- i) il ricorrere di più unità produttive che appaiano in concreto dotate di un plesso organizzativo indipendente e di un proprio sistema di riparto delle risorse, prodromico al compimento di autonome scelte organizzative modulate sulle specifiche caratteristiche funzionali e produttive del singolo stabilimento⁹;
- ii) la reale titolarità dei poteri connessi alla qualifica datoriale: l’interprete è, infatti, chiamato ad accertare che i soggetti preposti alla direzione delle singole unità produttive siano stati destinatari da parte del datore di lavoro

⁶ Il fenomeno costituisce espressione della frammentazione del potere decisionale in seno alla organizzazione complesse ben messa in evidenza, in termini più ampi, già da C. Pedrazzi, *Profili problematici del diritto penale dell’impresa*, in *RTrimDPenEc.* 1988, 134 ss. Più di recente, il tema è affrontato da A. Gargani, *Posizioni di garanzia nelle organizzazioni complesse: problemi e prospettive*, in *RTrimDPenEc.* 2017, 542, nonché da A. Provera, *L’intreccio e la successione delle posizioni di garanzia nel diritto penale*, Torino 2025, 190.

⁷ Cass. 6.9.2021 n. 32899, cit.

⁸ Sulla evoluzione della definizione, nel passaggio dal d. lgs. n. 626 del 1994 al TUSL, si veda E. Scaroina, *op. cit.*, 8.

⁹ Per una puntuale analisi di tale nozione, così come emergente anche dalle circolari INPS, ancora il riferimento è a E. Scaroina, *op. cit.*, 6 ss. Si tratta di un apprezzamento che, ovviamente, è chiamato a compiere il giudice di merito, come precisamente avvenuto nel caso di specie da parte del Tribunale di Savona.

di vertice (l'amministratore delegato o l'intero CDA, a seconda dei casi) di un atto di investitura che contempra l'effettiva titolarità di congrui e autonomi poteri decisionali e di spesa rispetto alle concrete esigenze prevenzionali.

2.1. Il potere di autonoma gestione dell'unità produttiva¹⁰ è la cifra caratterizzante la posizione del datore di lavoro decentrato e consente di distinguere tale figura dal "mero" dirigente *ex art. 2, lett. d TUSL*. Quest'ultimo svolge la funzione di garante prevenzionistico solo «nell'ambito delle competenze attribuite»¹¹ dal datore di lavoro, non avendo la suddetta pienezza di autonomia di spesa e di gestione. In sintesi, mentre il dirigente attua le direttive datoriali, il datore di lavoro decentrato esprime le direttive, esercitando un potere prevenzionistico il cui limite è soltanto spaziale, in quanto contenuto nell'ambito dell'unità produttiva di riferimento.

Come è agevole intuire, la distinzione è tutt'altro che meramente nominalistica, essendo ricca di implicazioni pratiche. Soltanto colui che si qualifica quale datore di lavoro sotto-ordinato è, alla luce della titolarità della relativa posizione di garanzia, destinatario di tutte le prescrizioni che si indirizzano alla figura datoriale. Esemplificando, egli sarà tenuto ad eseguire la valutazione di tutti i rischi connessi alle attività lavorative svolte nell'unità, a redigere il documento di valutazione dei rischi, a nominare il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione.

È proprio ciò che è avvenuto nel caso portato all'attenzione della Suprema Corte. L'amministratore delegato, imputato, aveva individuato i due soggetti responsabili dell'unità produttive locali quali datori di lavoro decentrati, titolari di autonomia gestoria e finanziaria. Tali soggetti avevano predisposto il DVR e individuato l'RSPP, proprio in adempimento ai compiti che competono al datore di lavoro a titolo originario. Nessun addebito, dunque, può essere mosso all'amministratore delegato, che è, così, assolto.

3. Dall'adesione alla teoria della multidatorialità discende un'ulteriore conseguenza che la pronuncia non ha occasione di analizzare puntualmente, ma che mi sembra

¹⁰ Si veda la sentenza in esame § 2. del *considerato in diritto*, ove è richiamata la citata sentenza sul disastro ferroviario di Viareggio.

¹¹ Così F. Consulich, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., 82.

l'abbrivio di alcune fondamentali distinzioni. Mi riferisco alla circostanza che il datore di lavoro decentrato può senz'altro ricorrere allo strumento della delega di funzioni ex art. 16 TUSL, per assegnare a soggetti terzi una quota dei doveri di garanzia che gli spettano a titolo originario nell'ambito dell'unità produttiva di sua competenza¹².

Si assiste, così, alla compresenza di tre diversi strumenti di autorganizzazione da tenere ben distinti, potendo essi coesistere, senza mai sovrapporsi: la delega di gestione ex art. 2381 Cc, l'atto di investitura del datore di lavoro decentrato e la delega di funzioni ex art. 17 TUSL.

3.1. In primo luogo, viene in rilievo la delega di gestione ex art. 2381 Cc, che funge da atto di investitura del datore di lavoro di vertice in seno al CDA.

Il datore di lavoro di vertice può essere l'intero CDA oppure il singolo componente del consiglio, come ormai ben noto in giurisprudenza¹³.

L'alternativa dipende in sostanza dalla ricorrenza o meno della delega di gestione in materia prevenzionistica¹⁴. In assenza di una delega endoconsiliare, la qualifica datoriale spetterà all'intero CDA. Viceversa, la presenza di tale delega fa sì che la posizione di garanzia datoriale al vertice dell'ente si concentri in capo ad uno dei componenti del consiglio di amministrazione: l'amministratore delegato si qualificherà a tutti gli effetti quale datore di lavoro in senso prevenzionistico. Volendo, si potrebbe pure assistere ad una delega endoconsiliare conferita non già ad un singolo amministratore, ma a più consiglieri, i quali andranno a comporre il c.d. *board*¹⁵.

La netta distinzione tra l'ipotesi in cui la delega di gestione manchi (con la conseguente riconduzione della posizione di garanzia datoriale in capo all'intero CDA) e il caso in cui, invece, l'organo gestorio abbia fatto ricorso allo strumento ex art. 2381 Cc (individuando quale datore di lavoro il destinatario della delega) costituisce una semplificazione necessaria ai presenti fini. Non è questa la sede per affrontare il complesso problema, potendosi qui soltanto accennare all'ampio filone

¹² Lo nota già E. Scaroina, *op. cit.*, 11.

¹³ L'affermazione è costante in giurisprudenza: si veda, tra le più recenti, Cass. 20.10.2022 n. 8476, in *IUS Lav.* 16.3.2023, con nota di D. Piva, *Sicurezza sul lavoro: delega gestoria e delega di funzioni in ambito societario*; Cass. 16.4.2024 n. 22839, in *De Jure*.

¹⁴ Il tema è di recente approfondito da B. Pattera, *L'individuazione del soggetto attivo di reati in materia di sicurezza sul lavoro alla luce della distinzione tra delega di funzioni e delega gestoria*, in *RTrimDPenEc.* 2025, 19 ss.

¹⁵ Lo evidenzia R. Blaiotta, *op. cit.*, 50.

giurisprudenziale¹⁶ che riconosce la persistente responsabilità dell'intero CDA, pur in presenza di una delega gestoria, sulla base di percorsi argomentativi invero differenti, ma che si fondano sul residuo dovere di controllo *ex artt.* 2381, comma 3, Cc e 2932, comma 2, Cc.

3.2. Una volta identificato, attraverso la delega di gestione, il datore di lavoro che si è definito "di vertice", viene in rilievo, in seconda battuta, l'atto di individuazione del datore di lavoro decentrato. Quest'ultimo, come già messo in luce, è pur sempre un garante a titolo originario. Il relativo atto di investitura è negozio organizzativo atipico con cui il datore di lavoro di vertice individua un certo soggetto quale responsabile di una data unità produttiva con contestuale riconoscimento, in capo a questi, dei poteri di gestione e di spesa.

Va evidenziata la differenza tra la delega di gestione e l'atto di individuazione del datore di lavoro decentrato.

La delega di gestione, come detto, è attribuita dal CDA (in forza di una espressa previsione dello statuto o su autorizzazione dell'assemblea dei soci) ad un componente del consiglio stesso. In questo modo, tale soggetto viene a essere individuato quale datore di lavoro di vertice.

L'atto di investitura del datore di lavoro decentrato è, invece, un atto proveniente dal titolare della posizione di garanzia datoriale di vertice (dunque, l'intero CDA o l'amministratore delegato) e rivolto ad un soggetto che viene investito di poteri di gestione e spesa in relazione a una singola unità produttiva.

La differenza tra i due istituti appare ancora più nitida se solo si pensi che il soggetto investito della posizione di garanzia datoriale decentrata ben può essere, come nel caso sottoposto all'attenzione della Suprema Corte, un terzo estraneo rispetto al consiglio di amministrazione. Eventualità a cui non si assiste rispetto alla delega di gestione, che può soltanto essere indirizzata a un soggetto già membro del CDA. Anche in tal caso, tuttavia, le variabili che si riscontrano nella prassi sono molteplici, per cui non è da escludere che il destinatario dell'investitura di datore di lavoro decentrato sia un soggetto appartenente al CDA (evidentemente diverso

¹⁶ Tra le più recenti, Cass. 3.10.2024 n. 40682, in www.sistemapenale.it 29.1.2025, con nota di A. Piccaluga, *La posizione di garanzia datoriale del consiglio di amministrazione tra delega di funzioni e della delega di gestione*. Il tema è ampiamente affrontato da B. Paterra, *op. cit.*, 37 ss.

dall'amministratore destinatario della delega di gestione ex art. 2381 Cc). Allo stesso modo, nulla impedisce che il consiglio di amministrazione decida di non ricorrere alla delega di gestione (o, comunque, di non ricorrervi rispetto alla materia antiinfortunistica), trattenendo presso di sé la titolarità della posizione di garanzia di vertice, per poi investire (collegialmente) un terzo della qualifica di datore di lavoro decentrato.

Resta fermo che sia nel caso di delega ex art. 2381 Cc sia nel caso di atto di individuazione del datore di lavoro decentrato si assiste a un atto di investitura di un garante a titolo originario, cioè di una individuazione in concreto del soggetto qualificabile quale datore di lavoro ex art. 2 lett. b TUSL, destinatario dei connessi doveri direttamente dalla legge.

3.3. Dovrebbe risultare, allora, chiara la differenza tra i due suddetti atti di investitura (appunto, la delega di gestione e l'atto di individuazione del datore di lavoro decentrato) ed il terzo atto costituito dalla delega di funzioni ex art. 16 TUSL¹⁷.

La delega di funzioni è un atto di cui si serve il datore di lavoro per ripartire una quota dei suoi doveri datoriali *ex lege*, individuando un nuovo garante, che non è tale a titolo originario, bensì derivato. Come è stato ampiamente affermato sia in dottrina sia in giurisprudenza, si tratta di uno strumento di creazione di una nuova posizione di garanzia in capo al delegato; a tale "moltiplicazione di garanti" fa da contraltare il mutamento di contenuto della posizione di garanzia originaria del delegante, il quale

¹⁷ Sul tema la letteratura è molto vasta. Senza alcuna pretesa di esaustività, si fa riferimento ai pionieristici lavori di T. Padovani, *Il problema dei soggetti in diritto penale del lavoro nel quadro della più recente giurisprudenza*, in *LP* 1981, 415 ss. e di A. Fiorella, *Il trasferimento di funzioni nel diritto penale dell'impresa*, Firenze 1985, *passim*. Più di recente, *ex plurimis*, D. Piva, *Delega di funzioni: oneri probatori, presunzioni e regole di esperienza*, in *RTrimDPenEc.* 2006, 719 ss.; T. Vitarelli, *Profili penali della delega di funzioni. L'organizzazione aziendale nei settori della sicurezza del lavoro, dell'ambiente e degli obblighi tributari*, Milano 2008, *passim*; A. Nisco, *La delega di funzioni nel testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in *Sicurezza nel lavoro. Colpa di organizzazione e impresa*, a cura di F. Curi, Bologna 2009, 112 ss.; C. Paonessa, *Problemi risolti e questioni ancora aperte nella recente giurisprudenza in tema di debito di sicurezza e delega di funzioni*, in *La tutela penale della sicurezza del lavoro. Luci e ombre del diritto vivente*, a cura di G. Casaroli, F. Giunta, R. Guerrini, A. Melchionda, Pisa 2015, 38 ss.; P. Veneziani, *Deleghe di funzioni e culpa in vigilando nella prospettiva della sicurezza del lavoro*, in *La dimensione dinamica della salute e della sicurezza sul lavoro nel contesto locale: sistemi produttivi, modelli di prevenzione e responsabilità penale*, a cura di L. Foffani, G. Pellicani, R. Orlandi, L. Lodi, Torino 2024, 95 ss.; da ultimo, A. Provera, *op. cit.*, 292 ss. Nella manualistica del diritto penale del lavoro, R. Blaiotta, *op. cit.*, 79 ss.; F. Consulich, *Manuale di diritto penale del lavoro*, cit., 88 ss.; S. Tordini Cagli, *La delega di funzioni*, in *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, cit., 137 ss. Nella manualistica di parte generale G. De Francesco, *Diritto penale. Principi, reato, forme di manifestazione*², Torino 2022, 669 ss., nonché il recentissimo M. Pelissero, *Manuale di diritto penale. Parte generale*, Milano 2026, 253 ss.

non sarà più tenuto ad eseguire personalmente la funzione delegata, ma dovrà vigilare sul corretto assolvimento del relativo compito da parte del soggetto delegato, secondo il disposto di cui all'art. 16, comma 3, TUSL¹⁸; tutto ciò al netto dei già citati obblighi indelegabili di cui all'art. 17 TUSL, di cui deve sempre e comunque farsi carico il garante qualificabile come datore di lavoro.

Venendo in rilievo uno strumento organizzativo a disposizione del datore di lavoro, la delega di funzioni potrà – e, anzi, dovrà¹⁹ – essere adoperata tanto dal datore di lavoro di vertice quanto dal datore di lavoro decentrato. Del resto, un conto è il datore di lavoro decentrato, cioè il responsabile della singola unità produttiva, che è garante a titolo originario attraverso l'atto di investitura sottoscritto dall'organo gestorio. Altro conto è il delegato mediante la delega di funzioni, soggetto terzo che funge da garante a titolo derivato.

Ragionevolmente sarà proprio il datore di lavoro decentrato a servirsi della delega di funzioni per ripartire in capo a terzi parte dei doveri datoriali, ferma l'indelegabilità dei doveri ex art. 17 TUSL. Tali doveri permarranno in capo al datore di lavoro di vertice ovvero, rispetto alla singola unità produttiva, in capo al datore di lavoro decentrato, ma non graveranno sul destinatario della delega di funzioni. Va da sé che non viene in rilievo una subdelega, trattandosi, piuttosto, di un caso di esercizio originario del potere di delega che la citata disposizione riconosce al datore di lavoro; ne deriva che il soggetto così delegato potrà a sua volta delegare a terzi, nel pieno rispetto del disposto di cui al comma 3 *bis* dell'art. 16 TUSL.

Naturalmente, laddove non si ravvisino molteplici unità produttive oppure, pur esistendo diverse unità, i soggetti responsabili delle stesse non abbiano la suddetta imprescindibile autonomia di gestione e di spesa, allora il datore di lavoro sarà solo uno, cioè il datore di lavoro “di vertice”, costituito dall'intero CDA o dall'amministratore delegato. Sarà questi soltanto a servirsi della delega di funzioni e solo su questi graverà il dovere di redazione del DVR e di nomina del RSPP.

¹⁸ In giurisprudenza si veda Cass. S.U. 24.4.2014 n. 38343, in *RIDPP* 2014, con note di G. Fiandaca, *Le Sezioni Unite tentano di diradare il “mistero” del dolo eventuale*, 1935 ss. e di M. Ronco, *La riscoperta della volontà nel dolo*, 1953 ss., e in *GI* 2014, con nota di R. Bartoli, *Luci ed ombre della sentenza delle Sezioni unite sul caso “Thyssenkrupp”*, 2566 ss.; nonché Cass. 21.4.2016 n. 22837, in *De Jure*. In dottrina, ex plurimis, R. Blaiotta, *op. cit.*, 78 e A. Massaro, *Omissione e colpa*, in *Il reato colposo*. ED, diretto da M. Donini, Milano 2021, 881.

¹⁹ Come sottolinea T. Vitarelli, *op. cit.*, 2, la delega costituisce un mezzo doveroso per la più efficace salvaguardia dei beni giuridici esposti al rischio d'impresa, al fine di far fronte ad un'esigenza di razionalizzazione dei sistemi organizzativi.

4. Un'ultima considerazione si impone. Mi sembra che la multidatorialità non implichi affatto la completa deresponsabilizzazione del datore di lavoro di vertice. Il profilo non è affrontato dalla pronuncia in esame, ma dall'abbozzato parallelismo tra delega di gestione e atto di investitura del datore di lavoro decentrato sembra possibile affermare che, nel rapporto tra datore di lavoro di vertice e datore di lavoro decentrato, possano ben riprodursi quelle numerose "clausole di riserva" che la giurisprudenza configura nello speculare (e collocato "a monte") rapporto tra l'intero CDA e l'amministratore delegato. Ad esempio, la giurisprudenza afferma che la delega di gestione non sottrae da responsabilità l'intero consiglio quando emerga una totale carenza di gestione della sicurezza da parte dell'amministratore delegato²⁰. Ebbene, trasladando queste considerazioni nel rapporto (che si colloca "a valle") tra datore di lavoro di vertice e datore di lavoro decentrato, sembra possibile sostenere che, ad esempio, nel caso in cui manchi nella singola unità produttiva il DVR o la nomina del RSPP, della relativa contravvenzione potrà essere chiamato a rispondere non solo il datore di lavoro decentrato, ma anche il datore di lavoro di vertice, eventualmente ricorrendo allo schema della responsabilità per omesso impedimento del reato altrui²¹, anche valorizzando i principi alla base dell'istituto della cooperazione colposa²².

5. L'attenta ricerca di puntuali centri di imputazione appare, in definitiva, l'antidoto più potente al fine di sfuggire alla perversa logica della responsabilità di

²⁰ Chiaramente in questo senso, di recente, Cass. 3.10.2024 n. 40682, cit., § 6. del *considerato in diritto*.

²¹ Si trasleranno, allora, in questa sede alcune problematiche che sono state più compiutamente affrontate in relazione all'omesso impedimento da parte degli amministratori non delegati dei reati dolosi commessi dall'amministratore delegato, su cui per una panoramica generale si rinvia a E.M. Ambrosetti, E. Mezzetti, M. Ronco, *Diritto penale dell'impresa*⁵, Bologna 2022, 111 ss.. Il tema è ampiamente trattato da A. Gargani, *Impedimento plurisoggettivo dell'offesa. Profili sistematici del concorso omissivo nelle organizzazioni complesse*, Pisa 2022, *passim* (spec. 52 ss.) e da L. Cornacchia, *Responsabilità penale negli organi collegiali. Il reato funzionalmente plurisoggettivo*, Torino 2021, *passim* (spec. 102 ss.).

²² Nell'ambito della vasta produzione scientifica sull'art. 113 Cp, si rinvia ai due contributi monografici più recenti che, pur giungendo a soluzioni diverse, offrono un'autorevolissima immagine delle potenzialità applicative dell'istituto del concorso colposo: F. Consulich, *Il concorso di persone nel reato colposo*, Torino 2023, *passim* e A. Gargani, *Impedimento plurisoggettivo dell'offesa*, cit., 189 ss. Ancora, risultano imprescindibili le riflessioni di L. Cornacchia, *La cooperazione colposa come fattispecie di colpa per inosservanza di cautele relazionali*, in *Studi in onore di Mario Romano*, II, Napoli 2011, 821 ss.; Id., *Cooperazione colposa (nel diritto penale contemporaneo)*, in *DigDPen Agg. X*, Torino 2021, 176; P. Severino Di Benedetto, *La cooperazione nel delitto colposo*, Milano 1988, *passim*; L. Riscicato, *Cooperazione colposa*, in *Il reato colposo. ED*, diretto da M. Donini, Milano 2021, 321 ss.

posizione²³. Senza le necessarie coordinate distintive, che in questa sede si è tentato solo di schematizzare, è sempre latente il rischio che il giudizio di imputazione si tramuti in una vertiginosa risalita “verso l’alto” che tradisce i fondamentali principi della materia. Rischio che la sentenza, da cui hanno tratto origine le presenti riflessioni, previene in modo apprezzabile.

La pronuncia, rivitalizzando la teoria della multidatorialità, presenta, infatti, l’indubbio merito di aver valorizzato il principio ispiratore della stessa teoria, quello di effettività, espressamente sancito all’art. 299 TUSL e architrave dell’intero diritto penale dell’impresa²⁴. Principio che – si badi – non è utilizzato in un’ottica di *implementazione* della responsabilità penale, come spesso capita (si pensi alla creazione di posizioni di garanzia di fatto, anche in ambiti completamente distanti dal nostro, come quello delle relazioni affettive, come nel noto caso della sentenza Vannini²⁵); bensì vi si ricorre, all’opposto e apprezzabilmente, in un’ottica di *selezione* delle responsabilità penali e dei soggetti garanti. In ciò la pronuncia costituisce un interessante punto di arrivo; o, forse, con una buona dose di ottimismo, un punto di partenza.

²³ Sul tema, per una trattazione mediante la lente della sociologia delle organizzazioni, l’ormai classico riferimento a M. Catino, *Trovare il colpevole. La costruzione del capro espiatorio nelle organizzazioni*, Bologna 2022, *passim*.

²⁴ Sulla rilevanza del principio di effettività nel diritto penale delle organizzazioni complesse, basti il rinvio a F. Consulich, *Il concorso di persone nel reato colposo*, cit., 62, ove si sottolinea la «prevalenza del criterio effettuale su ogni ripartizione formale delle responsabilità nelle organizzazioni complesse»; in tal senso anche R. Blaiotta, *op. cit.*, 31. Si tratta di un tema centrale in relazione a tutti i reati propri, il cui nodo cruciale è proprio «rappresentato dalla scissione tra titolarità formale della qualifica soggettiva e il reale e concreto esercizio della funzione corrispondente», come evidenzia A. Gargani, *Posizioni di garanzia nelle organizzazioni complesse*, cit., 518.

²⁵ Cass. 7.2.2020 n. 9049, in www.sistemapenale.it 13.4.2020, con nota di B. Fragasso, *La Cassazione sul caso Vannini: i rapporti tra omicidio mediante omissione e omissione di soccorso aggravata dall’evento morte in un noto caso di cronaca*; sul punto si vedano anche le riflessioni critiche di A. Gargani, *Lo strano caso dell’“azione colposa seguita da omissione dolosa”*. *Uno sguardo critico alla sentenza “Vannini”*, in www.discrimen.it 18.11.2020.