



*Facoltà di Giurisprudenza*  
*Via Cavour, 84 - 15100 Alessandria*  
*Telefono 0131/283.761 - Fax 0131/283773*  
<http://www.jp.unipmn.it>

# CONSIGLIO SUPERIORE DELLA MAGISTRATURA

*Ufficio per gli Incontri di Studio*

Incontro di studio sul tema:  
“Le tipologie di colpa penale tra teoria e prassi”

*Roma, 28 - 30 marzo 2011*  
*Ergife Palace Hotel*

**Delega di funzioni e colpa nell'attività di impresa.**

Relatore  
**Prof. Davide PETRINI**  
Ordinario di diritto penale nell'Università del  
Piemonte orientale

## **TRACCIA DELLA RELAZIONE**

### **Delega di funzioni e colpa nell'attività di impresa.**

*Davide Petrini*

Incontro di studio del Consiglio Superiore della magistratura:  
“Le tipologie di colpa penale tra teoria e prassi”- Roma, 28-30 marzo 2011.

#### **1. Premessa.**

Cercherò di analizzare le diverse principali tipologie di colpa, secondo quello che è il filo conduttore di questo incontro di studi, limitandomi, però – per ragioni di competenza mia – all'attività d'impresa in materia di tutela penale del lavoro. In questa prospettiva, peraltro, si inserisce a pieno titolo la questione della delega di funzioni.

#### **2. Il datore di lavoro nelle società di capitali.**

Difficoltà di individuare il datore di lavoro nelle società di capitali:

- il Testo Unico offre una definizione unica di datore di lavoro, che vale dal piccolo imprenditore individuale alla società per azioni a dimensione multinazionale;

- le peculiarità del modello di assunzione delle decisioni nelle società di capitali: **spersonalizzazione**; coinvolgimento di una considerevole **pluralità di soggetti**; rapidi **mutamenti della struttura** societaria; rilevanza della correttezza e completezza dell'**informazione**, per rendere i soggetti coinvolti in grado di intervenire sul pericolo per la salute, la vita e l'integrità fisica dei lavoratori.

Occorre distinguere a seconda che il Consiglio di amministrazione (o qualche altro atto statutario o regolamentare) abbia, o meno, preso esplicita posizione al riguardo.

A) Nel primo caso, la qualifica di datore di lavoro è stata, di volta in volta, attribuita al **legale rappresentante dell'ente**, al **Presidente del Consiglio di amministrazione**, oppure al **Consiglio di amministrazione nel suo insieme**, e cioè a tutti i suoi componenti.

#### **Il legale rappresentante dell'ente:**

*“Nel caso in cui l'impresa abbia carattere di società e non sia possibile individuare gli organi tenuti a garantire la sicurezza del lavoro, la relativa responsabilità grava anche penalmente sul legale rappresentante della società, perché costui, ancorché non svolga mansioni tecniche, è pur sempre preposto alla gestione della società e s'identifica quindi con i soggetti primari destinatari delle norme antinfortunistiche. Quindi, se il datore di lavoro è una persona giuridica, destinatario delle norme, per quanto attiene all'adozione degli apparati strumentali necessari a preservare l'incolumità dei lavoratori è **il legale rappresentante dell'ente imprenditore, quale persona fisica attraverso la quale la persona giuridica agisce nel campo delle relazioni intersoggettive**” (Cass. pen., sez. III, 23 maggio 2007, n. 24478).*

Ed ancora:

*“In tema di prevenzione infortuni, se il datore di lavoro è una persona giuridica, **destinatario delle norme è il legale rappresentante dell'ente imprenditore, quale persona fisica attraverso la quale il soggetto collettivo agisce nel campo delle relazioni intersoggettive**, così che la sua responsabilità penale, in assenza di valida delega, è indipendente dallo svolgimento o meno di mansioni tecniche, attesa la sua qualità di preposto alla gestione societaria” (Cass. pen., sez. III, 4 luglio 2006, n. 28358) (1).*

---

(1) Nel medesimo senso, Cass. pen., sez. IV, 26 agosto 1999, n. 10189; Cass. pen., sez. IV, 26 maggio 2004, n. 24086; Cass. pen., sez. IV, 20 febbraio 2008, n. 7709.

## Il Presidente del Consiglio di amministrazione (2).

**Il consiglio d'amministrazione** nel suo insieme, con la conseguenza che tutti i membri del consiglio rispondono di eventuali violazioni penali imputabili al “datore di lavoro”.

In tal senso, già nel 2002, la sentenza “Macola”:

*“In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, il destinatario dei relativi obblighi, nel caso di società di capitali, è, in via primaria, il consiglio di amministrazione (o l'amministratore unico) per cui, ove siano stati nominati, a norma di statuto, uno o più amministratori delegati, ciò non implica l'automatico esonero dei consiglieri di amministrazione da ogni responsabilità, dovendosi verificare, di volta in volta, quale sia l'ambito della delega e, in particolare, se essa comprenda anche gli atti di straordinaria amministrazione eventualmente necessari per adeguare gli ambienti e le tecniche di lavoro alle prescrizioni di legge, rimanendo, in caso contrario, l'obbligo dell'esecuzione degli atti anzidetti a carico del consiglio di amministrazione e, quindi, per i riflessi penalistici, dei singoli suoi componenti sui quali, inoltre, continua in ogni caso a gravare l'obbligo residuale, non delegabile, di adempiere al dovere di vigilanza e di eventuale intervento sostitutivo quando questo sia richiesto da situazioni che siano o avrebbero dovuto essere conosciute”* (Cass. pen., sez. IV, 11 luglio 2002, n. 988, in Riv. pen., 2003, 203).

E di recente:

*“Nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione”*,

con la conseguenza che

*“La sentenza impugnata, ha ritenuto che proprio perché la sicurezza non era stato oggetto di specifica delega, gli obblighi imposti ai datori di lavoro dalla normativa antinfortunistica dovevano ritenersi gravanti su tutti i componenti del Consiglio di amministrazione”* (Cass. pen., sez. IV, 11 dicembre 2007, n. 6280, in Cass. pen., 2008, 4317; nel medesimo senso: Cass. pen., sez. IV, 11 dicembre 2007, n. 6280).

---

(2) Cass. pen., sez. IV, 5 febbraio 2010, n. 7691; Id., 12 giugno 2009, n. 37467; Id., 29 ottobre 2008, n. 47380; Id., 9 marzo 2005, n. 12370; Id., 29 gennaio 2004, n. 3374; Id., 27 marzo 2001, n. 20176; Id., 30 gennaio 2004, n. 3625, citata da Guariniello, *Rassegna della Cassazione penale*, in *I.S.L.*, 2004, 4, 245.

Questo terzo orientamento è stato ribadito di recente:

*“Per consolidata, e condivisibile, giurisprudenza di questa Corte, nelle imprese gestite da società di capitali, come nel caso di specie (trattandosi di una società per azioni), gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i membri del consiglio di amministrazione” (Cass. pen., sez. IV, 26 maggio 2010, n. 20052)*

L’indicazione dell’amministratore delegato come responsabile della sicurezza diviene, in questa prospettiva, una delega di funzioni, con la conseguenza che gli altri membri del Consiglio di amministrazione non sarebbero liberati dagli oneri gravanti sul datore di lavoro non delegabili (valutazione del rischio e vigilanza sul delegato), e l’amministratore delegato potrebbe *sub* delegare i propri compiti, ma il *sub* delegato non potrebbe, a sua volta, avvalersi di altri delegati, dal momento che il nostro ordinamento non consente deleghe di terzo livello.

B) L’atto costitutivo, lo statuto o una decisione del Consiglio di amministrazione possono contenere un **referimento esplicito al datore di lavoro** (3) - sempre in relazione alla tematica della sicurezza ed igiene del lavoro - **che viene non “nominato”** (per evitare che si possa pensare ad una delega di funzioni di primo livello) **ma “individuato” nell’amministratore delegato, sulla base dei concreti poteri decisionali e di spesa che egli ha, all’interno del Consiglio e della struttura societaria** (4).

---

(3) Fondamentali, al riguardo, le considerazioni di BRUSCO, *La delega di funzioni alla luce del d. lg. n. 81 del 2998 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Giur. merito*, 2008, 2768: “un conto, infatti, è individuare le persone fisiche che, all’interno delle organizzazioni complesse, sono titolari dei poteri dai quali deriva la loro responsabilità in caso di violazione dei doveri inerenti la loro funzione; altro discorso è la delega di funzioni che riguarda un momento successivo e cioè la possibilità – per queste persone, titolari di poteri (o per gli organi direttivi dell’organizzazione) – di attribuire ad altre persone fisiche le funzioni da cui può derivare la responsabilità nel caso di eventi di danno o di pericolo”. Per ulteriori riflessioni in tal senso, cfr. POTETTI, *Individuazione del soggetto penalmente responsabile all’interno delle strutture complesse*, in *Arch. nuova proc. pen.*, 2004, 259.

(4) Sul punto, si vedano le autorevoli ed illuminanti considerazioni di PONIZ, *Responsabilità colposa e responsabilità penali nelle organizzazioni complesse*, in *I.S.L.*, 2003, 9, 503 soprattutto 510. Cfr. anche BURLINI, *Delega di funzioni e responsabilità in materia di sicurezza sul luogo di lavoro*, in *I.S.L.*, 2002, 9, 484.

Il Consiglio di amministrazione, cioè, si limita a riconoscere attribuzioni e poteri in capo ad un soggetto che, pertanto, viene a coincidere con la definizione di datore di lavoro “originario” (5), (6).

L’amministratore delegato – che un autorevolissimo studioso definisce come “l’organo che veramente conta nella società”, tanto che, “al livello della grande impresa, il consiglio di amministrazione passa in secondo piano, sino quasi a riprodurre il rapporto amministratore-assembly” (7) – in questa prospettiva, somma su di sé i poteri decisionali e di spesa, in ossequio al principio di effettività, ai sensi dell’art. 299 d.lgs. 81/08, in virtù del quale non occorre tanto rifarsi al dato formale, ma “al dato sostanziale e funzionale, che tiene conto della titolarità dei poteri legati allo svolgimento concreto di talune attività” (Cass. pen., sez. III, 26 febbraio 1998, n.681; nel medesimo senso, anche Cass. pen., sez. IV, 6 marzo 2003, n. 19642) (8).

Pertanto:

- gli altri membri del Consiglio di amministrazione (Presidente compreso) non dovrebbero (con le fondamentali precisazioni che seguiranno) essere gravati dagli obblighi in materia di sicurezza del lavoro;
- l’amministratore può delegare (delega di primo livello), nel rispetto dei requisiti oggi indicati dalla legge all’art. 16 del Testo Unico;

---

(5) Si veda, in tal senso, BLAIOTTA, *Carichi esigibili e produttività, ma anche qualità del decidere e rispetto del codice*, in Cass. pen., 2009, 2263; BASENGHI, *La ripartizione degli obblighi di sicurezza nel nuovo impianto legale*, in *Dir. relaz. industr.*, 2008, 428.

(6) In tal senso si esprime Cass. pen., sez. III, 19 aprile 2005, n. 29229, relativa al noto caso del disastro della camera iperbarica di Milano.

(7) COTTINO, *Società per azioni*, in *Noviss. dig. it.*, XVII, Torino, 1970, 629.

(8) La sentenza è annotata da CENTONZE, *Ripartizione di attribuzioni aventi rilevanza penalistica e organizzazione aziendale. Un nuovo orientamento della giurisprudenza di legittimità*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2000, 369, ed in particolare 372. Con riferimento al principio di effettività, cfr. POTETTI, *Individuazione del soggetto penalmente responsabile*, loc. cit.; CIAURI, *I soggetti nel diritto penale del lavoro*, in *Nuovo dir.*, 1997, 626; PONIZ, *Nuove direttive in materia di diritto penale del lavoro: un’interpretazione autentica*, in *I.S.L.*, 1999, 12, 681. Insiste autorevolmente sulla necessità di coniugare il principio di effettività con “il momento dell’assunzione formale delle cariche e dell’investitura” ALESSANDRI, *Impresa (responsabilità penali)*, in *Dig. disc. pen.*, VI, Torino, 2006, 203.

- il delegato di primo livello potrà, a sua volta, delegare ad altri soggetti (*sub delega*, o delega di secondo livello).

### 3. (segue): una pronuncia di legittimità.

#### **Organizzazioni complesse e responsabilità di vertice:**

*"E' vero che nelle imprese di grandi dimensioni, come sostenuto dalla difesa, si pone la delicata questione, attinente all'individuazione del soggetto che assume su di sè, in via immediata e diretta, la posizione di garanzia, la cui soluzione precede, logicamente e giuridicamente, quella della (eventuale) delega di funzioni.*

*In imprese di tal genere, infatti, non può individuarsi questo soggetto, automaticamente, in colui o in coloro che occupano la posizione di vertice, occorrendo un puntuale accertamento, in concreto, dell'effettiva situazione della gerarchia delle responsabilità all'interno dell'apparato strutturale, così da verificare la eventuale predisposizione di un adeguato organigramma dirigenziale ed esecutivo il cui corretto funzionamento esonera l'organo di vertice da responsabilità di livello intermedio e finale (così, esattamente, Sezione 4, 9 luglio 2003, Boncompagni; Sezione 4, 27 marzo 2001, Fornaciari, nonché Sezione 4, 26 aprile 2000, Mantero). In altri termini, nelle imprese di grandi dimensioni non è possibile attribuire tout court all'organo di vertice la responsabilità per l'inosservanza della normativa di sicurezza, occorrendo sempre apprezzare l'apparato organizzativo che si è costituito, sì da poter risalire, all'interno di questo, al responsabile di settore.*

*Diversamente opinando, del resto, si finirebbe con l'addebitare all'organo di vertice quasi una sorta di responsabilità oggettiva rispetto a situazioni ragionevolmente non controllabili, perchè devolute alla cura ed alla conseguente responsabilità di altri" (Cass. pen., sez. IV, 10 dicembre 2008, n. 4123).*

### 4. Attività d'impresa e modelli di imputazione colposa: a) la culpa in vigilando.

La giurisprudenza di legittimità ritiene che l'individuazione del datore di lavoro nell'amministratore delegato non esonera totalmente gli altri membri del Consiglio di amministrazione, dal momento che *"non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento dalla gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega"*(9). (Nel caso appena citato si trattava di un caso nel quale il Consiglio di amministrazione **aveva delegato** ad alcuni membri del Consiglio stesso le

---

(9) Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2010, n. 38991.

attribuzioni in materia di sicurezza del lavoro, cioè ad un'ipotesi di delega di funzioni, e non di individuazione del datore di lavoro *ab origine*).

## **5. (segue): b) I difetti strutturali e le scelte aziendali di più alto livello.**

Ancora, i membri del Consiglio potrebbero comunque essere chiamati a rispondere quando, per rifarsi sempre alla medesima pronuncia, un evento lesivo per la salute dei lavoratori non fosse dovuto ad occasionali disfunzioni ma a “*difetti strutturali aziendali e del processo produttivo*”, dovuti a “*scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni*”.

*“Gli amministratori delegati ed i componenti del consiglio di amministrazione.*

*Questa Corte in plurime sentenze, ha già avuto modo di statuire che nelle imprese gestite da società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni ed igiene sul lavoro, posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione (Cass. 4<sup>^</sup>, 6280/2007, Mantelli).*

*Infatti, anche di fronte alla presenza di una eventuale delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, tale situazione può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del consiglio, ma non escluderla interamente, poichè non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega.*

*In una fattispecie analoga a quella oggetto di giudizio, relativa ad impresa il cui processo produttivo prevedeva l'utilizzo dell'amianto e che aveva esposto costantemente i lavoratori al rischio di inalazione delle relative polveri, si è ritenuto che, pur a fronte dell'esistenza di amministratori muniti di delega per l'ordinaria amministrazione e dunque per l'adozione di misure di protezione concernenti i singoli lavoratori od aspetti particolari dell'attività produttiva, gravasse su tutti i componenti del consiglio di amministrazione il compito di vigilare sulla complessiva politica della sicurezza dell'azienda, il cui radicale mutamento -per l'onerosità e la portata degli interventi necessari - sarebbe stato indispensabile per assicurare l'igiene del lavoro e la prevenzione delle malattie professionali. Ciò è in perfetta sintonia con quanto previsto dall'art. 2392 c.c., in tema di s.p.a. e vigente all'epoca dei fatti. Tale disposizione, nel prevedere che gli amministratori nella gestione della società devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dall'atto costitutivo, stabilisce che anche se taluni compiti sono attribuiti ad uno o più amministratori, gli altri componenti “sono solidalmente responsabili se non hanno vigilato sul generale andamento della gestione...”.*

*In sostanza, in presenza di strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono il frutto di occasionali disfunzioni; quando invece sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione. Diversamente opinando, si violerebbe il principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia, il quale prevede che pur sempre a carico del delegante permangano obblighi di sorveglianza ed intervento sostitutivo.*

*In definitiva, anche in presenza di una delega di funzioni ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa ed organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro.*

*Nel caso di specie, come si evince dalla contestazione e dalle emergenze della istruttoria dibattimentale esposte nelle sentenze di merito, la violazione della disposizioni sull'igiene del lavoro erano talmente gravi, reiterate e "strutturali", da richiedere decisioni di alto livello aziendale non delegabili e proprie di tutto il consiglio di amministrazione ed, in ogni caso, che non sottraevano i suoi componenti da obblighi di sorveglianza e denuncia.*

*Se ciò vale per i singoli componenti del consiglio, a maggior ragione la posizione di garanzia rimane radicata il capo all'amministratore delegato od al componente del comitato esecutivo.*

*Ne consegue da quanto detto, che tutti gli imputati, i quali hanno rivestito la carica di consiglieri, presidenti o amministratori delegati del consiglio di amministrazione della Montefibre, hanno assunto una posizione di garanzia, idonea renderli responsabili delle conseguenze relative al mancato rispetto delle norme sull'igiene del lavoro.*

*Analoga posizione l'hanno assunta coloro che hanno rivestito al carica di consiglieri di amministrazione della S.I.N. (Società Italiana Nailon), a cui la Montefibre aveva conferito le attività produttive delle fibre poliammidiche e le cui strutture erano collocate nell'ambito degli stabilimenti della Montefibre.*

*Infine, a fronte della circostanza che nelle cariche sociali gli imputati si sono succeduti nel tempo, va ribadito quanto già più volte affermato da questa Corte di legittimità e che cioè, in caso di successione di posizioni di garanzia, in base al principio dell'equivalenza delle cause, il comportamento colposo del garante sopravvenuto non è sufficiente ad interrompere il rapporto di causalità tra la violazione di una norma precauzionale operata dal primo garante e l'evento, quando tale comportamento non abbia fatto venir meno la situazione di pericolo originariamente determinata (ex plurimis, Cass. 4<sup>^</sup>, 27956/08, Stefanacci)" (Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2010, n. 38991).*

## **6. (segue): c) la colpa per assunzione.**

Cosa succede se il membro del Consiglio non ha le informazioni sufficienti, la competenza necessaria, non svolge un ruolo reale in materia di tutela dei lavoratori (vi è un AD, oppure una delega di funzioni). Si tratta di colpa per assunzione.

### **Colpa per assunzione e obbligo di informazione:**

*"Questa Corte, del resto, ha recentemente avuto modo di considerare, proprio nel contesto dell'esposizione ad amianto, che nell'esercizio di attività rischiose l'agente garante ha l'obbligo di acquisire le conoscenze disponibili nella comunità scientifica per assicurare la protezione richiesta dalla legge. Diversamente argomentando si perverrebbe all'esito, evidentemente inaccettabile, di consentire a chiunque, anche inesperto, di svolgere liberamente attività rischiose che richiedono conoscenze tecniche o scientifiche, adducendo la sua ignoranza in caso di verifica di eventi avversi (Cass. 4, 1 aprile 2010, Giannoni) Non vi è dubbio, dunque, conclusivamente, che l'obbligo di indagare il ventaglio dei rischi connessi all'attività ferroviaria in questione coinvolgesse, a prescindere dalla delega esclusa dal giudice d'appello, sia i componenti del CDA che il dirigente tecnico dr. C. (Cass. pen., 13 dicembre 2010, n. 43786).*

## 7. La delega di funzioni.

- Il ruolo della giurisprudenza precedente al Testo Unico.
- L'attuale disposto normativo.
- Il ruolo dei criteri di validità: **la culpa in eligendo**.
- Il potere di spesa: deve essere commisurato alle funzioni delegate.
- I compiti non delegabili.
- La possibilità di *sub* delega.
- L'obbligo di controllo, ed i rapporti con il modello organizzativo: **la culpa in vigilando** (Cass. pen., sez. IV, 20 febbraio 2008, n. 22614).

## 8. (segue): Delega inefficace e responsabilità del delegato: la colpa per assunzione.

*("Se anche fossero vere le circostanze dedotte nell'atto di gravame, infatti, non per questo verrebbe meno la responsabilità del delegato, poichè l'invalidità della delega - in base al principio di effettività - impedisce che il delegante possa essere esonerato da responsabilità ma non esclude la responsabilità del delegato che, di fatto, abbia svolto le funzioni delegate (vedi Cass., Sez. 4, 27.11.2008, n. 48295, Libori). In realtà il delegato che ritenga di non essere stato posto in grado di svolgere le funzioni delegate (ovvero non si ritenga in grado di svolgere adeguatamente quelle funzioni) deve chiedere al delegante di porlo in grado di svolgerle e, in caso di rifiuto o mancato adempimento, rifiutare il conferimento della delega" (Cass. pen., sez. III, 21 ottobre 2009, n.44890).*

*("Priva di decisività è la prima censura proposta dal ricorrente e riguardante la validità della delega conferitagli in materia di sicurezza sul lavoro. Se anche fossero vere le circostanze dedotte, non per questo verrebbe meno la responsabilità del delegato; l'invalidità della delega impedisce che il delegante possa essere esonerato da responsabilità ma non esclude la responsabilità del delegato che, di fatto, abbia svolto le funzioni delegate. E ciò proprio in base al principio di effettività invocato dal ricorrente nel ricorso. In realtà il delegato che ritenga di non essere stato posto in grado di svolgere le funzioni delegate - o, a maggior ragione, non si ritenga in grado di svolgere adeguatamente queste funzioni - deve chiedere al delegante di porlo in grado di svolgerle e, in caso di rifiuto o mancato adempimento, rifiutare il conferimento della delega" Cass. pen., sez. IV, 27 novembre 2008, n.4829).*

**Facoltà di Giurisprudenza**

Via Cavour, 84 - 15100 Alessandria

Telefono 0131/283.761 - Fax 0131/283773

<http://www.jp.unipmn.it>

## **9. Delega di funzioni e ripartizioni interne.**

*"In tema di normativa antinfortunistica, la delega di funzioni antinfortunistiche rilasciata da parte del datore di lavoro (ora disciplinata dall'art. 16 d.lg. 9 aprile 2008 n. 81, richiedente tra l'altro la forma scritta), anche in precedenza non poteva ritenersi implicitamente presunta dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ai dipendenti o dalle dimensioni dell'impresa, richiedendo comunque una inequivoca e certa manifestazione di volontà anche dal punto di vista del contenuto, con conferimento al delegato, persona esperta e competente, di poteri di organizzazione, gestione e controllo adeguati agli incumbenti attribuiti, nonché di autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate" (Cass. pen., sez. IV, 5 febbraio 2010, n. 7691).*

*"In materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere delegati, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al datore di lavoro. Tuttavia, il relativo atto di delega per essere rilevante deve essere espresso, inequivoco e certo, dovendo inoltre investire persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento (anche di spesa), che abbia specificamente accettato l'incarico. Solo con riguardo alle imprese di grandi dimensioni, in cui la ripartizione delle funzioni è imposta dall'organizzazione aziendale, può, con cautela, contemperarsi tale principio con l'accertamento, in concreto, della predisposizione gerarchica delle responsabilità all'interno delle posizioni di vertice, e cioè con la verifica dell'esistenza di un adeguato organigramma dirigenziale ed esecutivo il cui corretto funzionamento esonera l'imprenditore da responsabilità di livello intermedio e finale" (Cass. pen., sez. IV, 29 febbraio 2008, n. 16465).*