



# Sicurezza della circolazione ferroviaria e sicurezza sul lavoro: confini disciplinari e responsabilità datoriali nelle “organizzazioni complesse” (Nota a Tribunale Milano, 25 febbraio 2025, n. 2241)\*\*

di Maria Giovannone\*

SOMMARIO: 1. Posizione del problema. – 2. Sulla “tipicità” del disastro ferroviario. – 3. Sulla multi-datorialità prevenzionistica. – 4. Organizzazioni complesse e responsabilità datoriale. – 5. Alcune riflessioni conclusive.

## 1. Posizione del problema

Con la sentenza n. 2241 del 25 febbraio 2025, il Tribunale Milano, sez. V penale, si è pronunciato sul disastro ferroviario occorso la mattina del 25 gennaio 2018 quando il treno regionale 10452, di proprietà di Trenord, era partito dalla stazione di Cremona deragliando poco dopo la stazione di Pioltello con a bordo circa 350 persone. A seguito dell’incidente, tre passeggeri perdevano la vita, mentre più di 100 persone riportavano lesioni personali, anche gravi e gravissime.

Agli imputati, tra cui l’amministratore delegato di RFI, si contestavano il disastro colposo (artt. 40 cpv., 41 comma 1, 449, 430 c.p.), nonché l’omicidio e le lesioni colpose (artt. 40 cpv., 41 cpv., 589, comma I, II e V, 590, comma I, II, III e V, 586 c.p.); fattispecie, in ipotesi, commesse con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro. Si contestava, inoltre, il reato di rimozione o omissione dolosa di cautele contro disastri o infortuni sul lavoro (art. 437, comma 1 e 2 c.p.). Da ultimo, la Pubblica Accusa addebitava alla persona giuridica RFI spa l’illecito amministrativo *ex art. 25 septies* del d.lgs. n. 231/2001<sup>1</sup>.

La vicenda giudiziaria consente di puntualizzare nuovamente la differenza tra la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le norme che regolano la sicurezza della circolazione ferroviaria, tenuto conto delle distinte aree di rischio e delle diverse finalità di tutela sottese alle due materie.

In secondo luogo, essa chiarisce ancora una volta i parametri valutativi utili ad individuare la posizione di garanzia datoriale<sup>2</sup> all’interno di contesti aziendali

\* Maria Giovannone è professoressa associata di Diritto del Lavoro presso l’Università degli Studi Roma Tre, Dipartimento di Economia. [maria.giovannone@uniroma3.it](mailto:maria.giovannone@uniroma3.it)

\*\* Il presente contributo è stato sopposto al vaglio del Comitato di redazione della Rivista.

<sup>1</sup> Sul tema P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, n. 4/2021, pp. 537-552.

<sup>2</sup> Sul tema P. PASCUCCI, *L’individuazione delle posizioni di garanzia nelle società di capitali dopo la sentenza “ThyssenKrupp”* in “I Working Papers di Olympus”, n. 10/2012.

complessi, caratterizzati da modelli di decentramento decisionale ed organizzativo e, pertanto, da "multi-datorialità" prevenzionistica.

Ambo le questioni, infatti, si sono poste all'attenzione della dottrina<sup>3</sup> e della giurisprudenza<sup>4</sup> con esiti talvolta controversi.

## *2. Sulla "tipicità" del disastro ferroviario*

La prima problematica da affrontare consiste nel valutare se, in ipotesi di disastro ferroviario, sussista la violazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro o se rilevi la sola violazione delle previsioni in materia di sicurezza della circolazione ferroviaria. In via residuale e di riflesso, ci si chiede inoltre se possa sussistere, a fronte del medesimo disastro, l'illecito amministrativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal riguardo, dichiarato il fatto indiscutibilmente sussumibile nella fattispecie del disastro ferroviario, il Tribunale ne ha escluso la riconducibilità alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, ritenendo che la prevenzione del rischio "lavorativo" presuppone la sua identificazione come tale, da ciò derivando l'applicazione delle regole modali prescritte dalla disciplina prevenzionistica.

In particolare, si è chiarito come non sia possibile qualificare un incidente come infortunio sul lavoro per il mero fatto che lo stesso si sia verificato in occasione ovvero a causa dello svolgimento di una prestazione lavorativa; profilo, quest'ultimo, necessario ma non sufficiente ad identificare il rischio lavorativo.

Piuttosto, in questo caso, il rischio tipico dell'imprenditore riguarda la sicurezza della circolazione ferroviaria che, pur concretizzandosi a danno dei lavoratori, non per questo si identifica con il rischio lavorativo.

Si ricorda infatti che la disciplina a presidio della sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c.; d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) e quella relativa alla sicurezza ferroviaria (l. n. 191/1974 e s.m.i.) sono eterogenee in ragione dell'autonomia delle due aree di rischio da prevenire e mitigare nonché delle diverse finalità di tutela, pur sovente convergenti. E difatti, ciascuna di esse individua specifici soggetti responsabili e puntuali regole modali che, seppur integrabili nelle prassi attuative, non coincidono sul piano giuridico.

---

<sup>3</sup> P. PASCUCI, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel settore ferroviario, tra norme generali e norme speciali*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2023, I, pp. 44-61; C. LAZZARI, *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2020, I, pp. 35-48; M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, Torino, Giappichelli, 2024; A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Fano, Aras Edizioni, pp. 105-109.

<sup>4</sup> In senso conforme alla pronuncia in commento cfr. Cass. pen., sez. III, 17 marzo 2022, n. 9028; Cass. pen., sez. IV, 8 gennaio 2021, n. 32899; Cass. pen., sez. IV, 13 febbraio 2019, n. 25977; Cass. pen., sez. IV, 22 febbraio 2018, n. 22022; Cass. pen., sez. un., 24 aprile 2014, n. 38343. In senso contrario Cass. pen., sez. IV, 4 maggio 2012, n. 16892; Trib. Torino, Seconda Corte di Assise, 14 novembre 2011, n. 31095; Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2010, n. 38991.

Dunque, in relazione al fatto esaminato dal Tribunale, il rischio di deragliamento del treno insisteva, innanzitutto, su tutti gli utenti del servizio ferroviario, e non sui lavoratori in quanto tali. Infatti, lo stesso era stato contemplato dalle norme sulla sicurezza della circolazione ferroviaria e tecnicamente gestito per mezzo di procedure adottate dall'impresa in adempimento agli obiettivi e ai principi stabiliti da tali disposizioni.

Dalla esclusione dell'aggravante relativa alla violazione della disciplina prevenzionistica, è dedotta la stessa insussistenza del reato presupposto di cui all'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001. Sul punto, peraltro, il Collegio ha rilevato la mancanza di prove circa il vantaggio eventualmente ottenuto dall'ente, dal momento che la sostituzione del giunto rotto – che avrebbe scongiurato il disastro – rappresentava un'attività di manutenzione ordinaria senza significativo aggravio economico ed organizzativo per l'impresa.

Nell'argomentare la decisione, il Tribunale si è conformato a quanto sostenuto nel noto caso di Viareggio<sup>5</sup> in cui, riconoscendo a carico delle persone fisiche l'imputazione per disastro ferroviario colposo (artt. 430 e 449 c.p.) e per incendio colposo (artt. 423 e 449 c.p.), la Cassazione aveva escluso la responsabilità delle stesse per violazione del d.lgs. n. 81/2008, oltre che quella dell'ente per il reato presupposto di cui all'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001. E ciò era accaduto nonostante la riflessione, sospinta dalla stessa Cassazione in quella occasione, sull'impiego integrato dei modelli di organizzazione e gestione a tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro.

Al riguardo, si osservò infatti come tale integrazione non riguardi - né possa riguardare - gli specifici aspetti tecnici, bensì il metodo con cui l'impresa li organizza rispetto all'ambiente interno ed esterno<sup>6</sup>. Non è un caso che i reati ambientali (art. 25 *undecies* del d.lgs. n. 231/2001) e i reati di omicidio e di lesioni personali colpose commessi con violazione della normativa prevenzionistica (art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001) siano il cuore<sup>7</sup> del sistema di responsabilità degli enti collettivi, pur nella netta differenziazione degli uni dagli altri nella strutturazione del rispettivo sistema punitivo<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 8 gennaio 2021, n. 32899.

<sup>6</sup> In questi termini si esprime anche P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno dell'impresa*, in "Lavoro e diritto", n. 2/2022, pp. 351-352; così pure M. GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2022, I, pp. 94-113, nonché M. Giovannone, *New (work) environments in the wake of the reform of Articles 9 and 41 of the Italian Constitution: what prospects for the employers' preventive obligations?*, in "Italian Labour Law e-Journal", Issue 2, Vol. 16, 2023, pp. 77-99.

<sup>7</sup> Il riferimento è ai risultati della ricerca svolta dall'Università degli Studi di Milano – Dipartimento di Scienze Giuridiche "Cesare Beccaria", attraverso l'«Osservatorio sulla giurisprudenza in materia di responsabilità da reato degli enti ex d.lgs. 231/2001» (coordinato dal Prof. MARCO SCOLETTA).

<sup>8</sup> Sul tema cfr. M. CHILOSI, M. RICCARDI, *Profili penalistici dei modelli organizzativi. Ambiente interno e ambiente esterno: interferenze relative al catalogo "231"*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2023, I, pp. 65-94.

Tuttavia, in dottrina non è sfuggito<sup>9</sup> come, proprio la sentenza del caso Viareggio, raccolga in sé tutti i profili controversi che contraddistinguono il delicato tema della estensione all'ambiente esterno del fondamento normativo della disciplina prevenzionistica della sicurezza sul lavoro e della sua considerazione come fonte di aggravamento della responsabilità penale per le conseguenze eco-sanitarie di determinati eventi dannosi. Pertanto, il percorso argomentativo sviluppato nei diversi gradi di giudizio evidenzerebbe come "i germi di prevenzione "estesa" all'ambiente rinvenibili nel d. lgs. 81/2008 – seppur espressivi, apprezzabilmente ma in astratto, di spiragli di tutela integrata tra sicurezza sul lavoro e ambiente – non bastino, a disciplina invariata, a giustificare l'intervento sanzionatorio penale"<sup>10</sup>. In buona sostanza, le pronunce di primo e di secondo grado si sarebbero fatte carico di un'esigenza "giusta" di tutela integrata, mancando però di fare i conti con le immediate implicazioni penali e con la praticabilità delle soluzioni prospettate in termini di legalità e tassatività.

Alla stessa esigenza, del resto, sembra aver prestato attenzione la Cassazione in occasione del disastro navale della Costa Concordia in cui, oltre al delitto di naufragio (art. 428 c.p.) nella forma colposa dell'art. 449, comma 2, c.p.<sup>11</sup>, furono contestati alle parti anche i reati di lesioni e morte aggravati dalla violazione della normativa prevenzionistica. In quel contesto, infatti, la Corte<sup>12</sup> ha precisato come per "luogo di lavoro" tutelato dalla normativa antinfortunistica, debba intendersi qualsiasi posto in cui il lavoratore acceda, anche solo occasionalmente, per svolgervi le mansioni affidategli, e tale da ricomprendere tutti gli spazi in cui l'attività lavorativa si sviluppa e in cui, indipendentemente dall'attualità dell'attività, coloro che siano autorizzati ad accedere per ragioni connesse all'attività lavorativa possono recarsi o sostare anche in momenti di pausa, riposo o sospensione del lavoro, inclusi gli estranei<sup>13</sup>.

D'altra parte, a parere di chi scrive, è pur vero che a fronte di questa lata nozione di luogo di lavoro, non possa ritenersi affatto scontata né automatica l'estensione all'ambiente esterno della sfera soggettiva dell'aggravante prevenzionistica, fino a ricomprendervi eventi dannosi cagionati a soggetti estranei all'azienda ("terzi", in senso lato), ma che con la stessa e con i luoghi di lavoro entrano in contatto<sup>14</sup>.

Dunque, sebbene la giurisprudenza evidenzi la sussistenza di uno scambio e, talvolta, di una commistione tra il piano interno e quello esterno al luogo di lavoro,

---

<sup>9</sup> S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, "Lavoro e diritto", n. 2/2022, pp. 271-292.

<sup>10</sup> Così S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro*, cit., p. 284.

<sup>11</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 12 maggio 2017, n. 35585, in *www.archiviodpc.dirittopenale.uomo.org*, 20 luglio 2017.

<sup>12</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 27 gennaio 2011, n. 19553.

<sup>13</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 22 marzo 2016, n. 14775, in "Foro italiano", n. 5/2016, c. 281; Cass. pen., sez. IV, 19 febbraio 2015, n. 18073.

<sup>14</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 1° luglio 2009, n. 37840, in "C.E.D. Cassazione", rv. 245274; Cass. pen., sez. IV, 10 novembre 2005, n. 2383, Losappio, *in*, rv. 232916. Negli stessi termini, Cass. pen., sez. IV, 7 febbraio 2008, n. 10842, in "Cassazione Penale", 1/2009, p. 201.

ciò si traduce in una risposta differenziata sul piano sanzionatorio che ammette, solo in certi casi, il «ridondare» della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro anche nella tutela dei terzi ma non consente l'esito «simmetrico opposto»<sup>15</sup>.

Resta pertanto indiscusso, come confermato dal Tribunale di Milano, che il disastro ferroviario rappresenti un rischio tipico imprenditoriale che attiene alla sicurezza della circolazione ferroviaria che va tenuto distinto dal rischio “lavorativo” di modo che, al verificarsi di un tale evento, rileva anzitutto la violazione della disciplina sulla circolazione ferroviaria e non necessariamente di quella prevenzionistica.

### 3. Sulla multi-datorialità prevenzionistica

La seconda questione da esaminare riguarda la configurazione della responsabilità datoriale in materia di salute e sicurezza sul lavoro in presenza di modelli multi-datoriali cui spesso si lega la possibile moltiplicazione dei datori di lavoro prevenzionistici.

Infatti, l'art. 2, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 81/2008 qualifica il datore di lavoro privato come colui che ha la responsabilità – collegata all'esercizio dei poteri decisionali e di spesa – anche della singola unità produttiva, contemplando una potenziale “diffusione del debito di sicurezza”<sup>16</sup>, determinata dalla «coesistenza di più figure aventi la qualifica di datore di lavoro»<sup>17</sup> su cui incombono tutti gli adempimenti prevenzionistici e le relative responsabilità. Si tratta pertanto di una condizione di “co-datorialità” (in senso atecnico) o meglio di “multi-datorialità” prevenzionistica<sup>18</sup>. L'applicazione del principio di effettività di cui al successivo art. 299, dal canto suo, amplifica tale eventualità attraverso una moltiplicazione dei datori di lavoro in senso sostanziale.

In realtà organizzative che presentano simili connotazioni si determina così la contestuale presenza di un datore di lavoro al vertice dell'intera organizzazione - che pertanto potrebbe dirsi “apicale” - e di uno o più datori di lavoro che potrebbero definirsi “sotto-ordinati”<sup>19</sup>. Per questi ultimi, il ruolo datoriale non elide il vincolo gerarchico verso il datore di lavoro “apicale”; tuttavia tale vincolo si

<sup>15</sup> M. MANTOVANI, *Il disastro ferroviario di Viareggio e la normativa in materia di sicurezza sul lavoro*, in “Diritto Penale, Economia e Impresa”, 19 ottobre 2021.

<sup>16</sup> Sul tema L. MONTUSCHI, *I principi generali del d.lgs. n. 626 del 1994 (e le successive modifiche)*, in ID. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 45.

<sup>17</sup> Cass. pen., sez. IV, 9 dicembre 2013, n. 49402.

<sup>18</sup> Così si esprime C. LAZZARI, *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, n. 1/2020, I, p. 42 che riprende più sua ampia riflessione fatta in C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2015, p. 33 ss. Similmente, con riferimento ai dirigenti ed ai preposti, M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro*, cit., p. 231. Si inscrivono in questo alveo le sentenze relative al noto “caso ThyssenKrupp” e segnatamente Ass. Torino 14 novembre 2011; Ass. App. Torino, 27 maggio 2013, n. 6, 26; Cass. pen., sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343, 27; Cass. pen., sez. IV, 11 marzo 2013, n. 11442. Vedile tutte in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>19</sup> Tale classificazione è espressamente usata da Cass. pen., sez. III, 17 marzo 2022, n. 9028.

esprime con modalità che non intaccano i poteri di decisione e di spesa richiesti dalla autonoma gestione dell'unità produttiva. Quando invece detti vincoli si riflettono anche su tale gestione, allora è da escludersi che ricorra un datore di lavoro sotto-ordinato, profilandosi piuttosto un dirigente.

L'impianto così delineato dal legislatore non rappresenta di per sé un problema nella misura in cui esso risponde alla necessità di identificare, in qualunque organizzazione ed in ragione della sua complessità ed articolazione, i principali debitori di sicurezza a presidio della certezza del diritto. Sono infatti noti i benefici che la dottrina attribuisce alla multi-datorialità prevenzionistica, come modello alternativo alla mono-datorialità dominante, proprio in termini di efficacia delle tutele, esatta perimetrazione dei compiti e responsabilizzazione dei singoli componenti dell'organizzazione<sup>20</sup>.

Al tempo stesso, non sfugge come proprio tale finalità garantista si esponga a problematiche interpretative qualora la datorialità funzionalistica e la multi-datorialità prevenzionistica assumano contorni evanescenti, piuttosto che consolidare la certezza e l'ampiezza delle tutele per i soggetti protetti. Ciò in virtù del fatto che i datori di lavoro "apicali" e "sotto-ordinati", a parità di qualifica datoriale, sono destinatari di una obbligazione avente un perimetro diverso ma non facilmente determinabile. In tali ipotesi, infatti, piuttosto che avere – come il d.lgs. n. 81/2008 opportunamente sottintende, in virtù di una ripartizione intersoggettiva delle funzioni datoriali – un datore di lavoro apicale tenuto alla impostazione e all'alta vigilanza<sup>21</sup> della organizzazione e una pluralità di datori di lavoro sotto-ordinati ciascuno responsabile della propria unità produttiva o di uno specifico segmento organizzativo, si delinea una vera e propria compartecipazione al ruolo datoriale da parte di più soggetti, con l'effetto che il debito di sicurezza diventa intersoggettivamente esteso in modo ambiguo, invece che essere funzionalmente ripartito.

Analogamente, con riferimento ai titolari di posizioni di garanzia derivate, tanto più nei casi in cui le deleghe non siano formalmente attribuite ma solo di fatto condivise, la moltiplicazione delle funzioni di garanzia fa sì che la posizione di garante venga condivisa indistintamente fra più soggetti della stessa entità organizzativa, senza però esplicitare alcun effetto liberatorio, dai minuti obblighi già trasferiti, per il soggetto delegante sovraordinato.

Eppure, si ripete, anche con lo scopo di prevenire questa evanescenza, il dettato letterale dell'art. 2, comma 1, lett. b) può sgombrare il campo dagli equivoci. Lo stesso ha infatti attribuito alla organizzazione il valore di parametro identificativo del datore di lavoro ancorandolo ad ogni entità, ancorché non imprenditoriale e scarsamente strutturata, nella quale il lavoratore operi e della quale il soggetto abbia la effettiva responsabilità in virtù dell'esercizio dei poteri

---

<sup>20</sup> Sul tema cfr. L. GOLZIO, *I modelli organizzativi per la prevenzione dei rischi in impresa: il confronto tra monodatorialità e multidatorialità*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2023, I, pp. 49-64.

<sup>21</sup> Sul tema P. PASCUCI, *Il ruolo dell'Alta Direzione nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro*, in D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014, pp. 42-51.

decisionali e di spesa<sup>22</sup>. Il nesso organizzativo che unisce i due soggetti della relazione di sicurezza, con chiara prevalenza del profilo sostanziale su quello formale, ancora una volta è concepito come funzionale ad una puntuale identificazione degli obblighi e delle responsabilità tipicamente datoriali, anche in capo a chi non sia datore di lavoro, in applicazione dei canoni civilistici.

Proprio alla luce di queste preliminari riflessioni e corroborando la decisione di assoluzione per l'Amministratore Delegato come per altri soggetti apicali di RFI, il Tribunale ha esaminato la questione relativa alla posizione di garanzia datoriale nelle organizzazioni complesse, tenuto conto della definizione di datore di lavoro prevenzionistico e del principio di effettività. Il Tribunale ha così ribadito come tale figura non corrisponda inevitabilmente con la posizione apicale di un'organizzazione aziendale complessa, dove il ruolo del vertice è quello di assumere scelte gestionali di ampio respiro e di alta vigilanza.

L'attribuzione di una responsabilità penale in capo a tali soggetti presuppone allora la prova che la violazione degli obblighi prevenzionistici derivi dalla assenza o dalla inefficacia dei modelli gestionali da essi adottati. Infatti, si è osservato come RFI avesse adottato un modello "multi-datoriale" funzionale alla complessità della propria organizzazione, connotato da più Direzioni Territoriali di Produzione (DTP) facenti capo a un soggetto dirigenziale con autonomi poteri di spesa e di gestione propri della figura datoriale. Di contro, l'A.D. aveva il compito – adeguatamente eseguito – di organizzare e definire i ruoli dei soggetti prevenzionistici di ciascuna DTP e di gestire gli investimenti sulla sicurezza ferroviaria, e non certo quello di validare e vigilare sulle procedure e sulle attività manutentive e contenitive, di prerogativa delle singole DTP. La medesima linea argomentativa, che ha condotto alla decisione assoluta, è stata adottata anche nei riguardi del Direttore di Direzione Produzione di RFI e del responsabile della competente DTP, le cui responsabilità vertevano sulla garanzia delle procedure operative a presidio della sicurezza, risultate adeguate ed espletate.

Altresì insussistente è stato ritenuto il reato *ex art. 437 c.p.*, contestato all'A.D. e ad altri soggetti apicali – e il conseguente reato *ex art. 586 c.p.* – per non aver adottato specifici dispositivi volti a coadiuvare le attività manutentive in quanto, oltre a non rappresentare strumenti di lavoro, essi non erano stati a causazione dell'incidente. Ciò tenuto conto peraltro che, per il ruolo apicale ricoperto e a mancato fondamento del dolo, gli imputati non avrebbero potuto avere consapevolezza del pericolo.

Pertanto e in linea con tali argomentazioni, l'unico imputato dichiarato colpevole per i reati di disastro ferroviario colposo e di omicidio e lesioni colpose, in concorso tra loro ed escluse le aggravanti di cui all'art. 589, comma 2 c.p. e all'art. 590, comma 3 c.p., è stato il Capo della competente Unità Manutentiva che, avendo avuto effettiva conoscenza delle condizioni del giunto dietro segnalazioni orali e

<sup>22</sup> P. PASCUCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Fano, Aras Edizioni, 2017, p. 42.

documentali, aveva la responsabilità di provvedere alla tempestiva – ma mancata – sostituzione dello stesso.

#### 4. *Organizzazioni complesse e responsabilità datoriale*

Il caso rende chiaro come l'individuazione di posizioni di garanzia soggettivamente ed oggettivamente determinate sia funzionale all'identificazione dei centri d'imputazione degli adempimenti prevenzionistici e delle correlate responsabilità. Questa esigenza si fa più pressante nei contesti caratterizzati da «modelli di decentramento decisionale»<sup>23</sup> ed organizzativo in cui, affinché vi sia una coerente compenetrazione tra le norme civilistiche sulla organizzazione del lavoro ed i meccanismi di imputazione delle responsabilità penali, la multi-datorialità dovrebbe servire all'effettiva identificazione delle posizioni di garanzia, non già a renderne evanescenti i confini.

Sovviene a tal fine la stessa nozione di unità produttiva accolta dall'art. 2, lett. ð), del d.lgs. n. 81/2008<sup>24</sup>, a sua volta ripresa anche in altri contesti<sup>25</sup>. Infatti, nell'identificare l'unità operativa formale e sostanziale, si è chiarito come quest'ultima debba presentare taluni requisiti: autonomia finanziaria o tecnico funzionale; idoneità a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa dallo stesso; presenza di maestranze adibite in via continuativa.

Con riferimento all'autonomia finanziaria, particolarmente rilevante in materia prevenzionistica, più che nell'assoluta indipendenza dalla sede centrale essa sembra risiedere nella autonomia di scelte d'investimento nell'ambito di uno specifico *budget*<sup>26</sup>, quindi nella presenza di una fisionomia distinta che abbia «un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dello/a stabilimento/struttura»<sup>27</sup>.

Si è delineata, per questa via, una nozione di unità produttiva che prescinde dal riferimento allo «stabilimento» come entità fisica distinta e delocalizzata della sede principale dell'impresa, per estendersi anche a quelle entità caratterizzate dallo svolgimento di attività connotate da una loro autonoma e distinta identità. Così argomentando, il responsabile dell'unità produttiva può essere più agevolmente «isolato» quale datore di lavoro per effetto di una delega formale ovvero,

---

<sup>23</sup> Cfr. A. ALESSANDRI, *Diritto penale e attività economiche*, Bologna, il Mulino, 2010, p. 173.

<sup>24</sup> Quale «stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale».

<sup>25</sup> Cfr. le Circolari n. 172 del 2010, 9 e 56 del 2017 e il messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017, nonché circolare n. 9 del 2017, par. 2.1.

<sup>26</sup> Analogamente alla dottrina F. BASENGHI, *La ripartizione intersoggettiva degli obblighi prevenzionistici*, in L. GALANTINO (a cura di), *La sicurezza del lavoro. Commento ai decreti legislativi 19 settembre 1994, n. 626 e 19 marzo 1996, n. 242*, Milano, Giuffrè, 1996, pp. 53-122 e contrariamente alla giurisprudenza che spesso esige totale autonomia finanziaria cfr. Cass. pen., Sez. IV, 26 marzo 2004, n. 14875 e Cass. pen., sez. IV, 30 marzo 2004, n. 45068.

<sup>27</sup> Cfr. Messaggio Inps n. 1444 del 31 marzo 2017, nonché circolare n. 9 del 2017, par. 2.1.

direttamente *ex lege*, per effetto di una chiara organizzazione del lavoro all'interno dell'azienda complessivamente intesa da cui discenda una posizione di garanzia originaria<sup>28</sup>.

La definizione del perimetro dell'unità produttiva e degli ambienti di lavoro sottoposti alla disponibilità giuridica ed al potere organizzativo del datore di lavoro, peraltro, assume una importanza decisiva per le attività che si svolgono nei confini fisici della stessa e, ancor più, per quelle che sono sottratte ai consueti parametri spazio-temporali dell'azienda.

Anche queste importanti distinzioni, però, possono sfuggire nella prassi qualora si sovrapponga la posizione del responsabile dell'unità produttiva con quella del delegato, col risultato inevitabile di far risalire verso il vertice la responsabilità di inadempienze solo apparentemente soggette alla sua diretta disponibilità giuridica ed alla sua sfera di gestione e controllo.

Come pure, con riferimento alla nozione di "occasione di lavoro", cruciale ai fini della ricostruzione delle responsabilità derivanti da infortunio sul lavoro,<sup>29</sup> vi è il rischio di ricorrere a schemi interpretativi inadeguati rispetto alla effettiva organizzazione del lavoro.

Così argomentando è chiaro che la rigorosa analisi della concreta realtà organizzativa in cui si è verificato l'evento sia cruciale ai fini della perimetrazione dell'obbligazione prevenzionistica e della stessa responsabilità. Il rischio connesso alla specifica attività, l'analisi dell'ambiente di lavoro materiale o immateriale e la rilevazione della effettiva presenza di una occasione di lavoro sono dunque indicatori imprescindibili per la corretta ricostruzione delle posizioni di garanzia all'interno (o all'esterno) dell'impresa e della corretta imputazione della responsabilità penale<sup>30</sup>.

Inoltre, tenuto conto del ruolo che la formazione è chiamata a svolgere ai fini della prevenzione organizzativa primaria, l'inedita estensione dell'obbligo formativo ai datori di lavoro - introdotta dall'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025<sup>31</sup> - dovrebbe essere di supporto alla perimetrazione dell'obbligo di sicurezza e delle correlate responsabilità penali. Non sfugge come la previsione di un siffatto obbligo formativo, ai sensi dell'art. 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008<sup>32</sup>, sia condivisibile per l'esplicito ancoraggio del processo formativo alla funzione organizzativa, manageriale e di "alta vigilanza" che il datore di lavoro dovrebbe assumere nel contesto della multi-datorialità.

<sup>28</sup> Cfr. T. VITARELLI, *Delega di funzioni e responsabilità penale*, Milano, Giuffrè, 2006, p. 34.

<sup>29</sup> Il riferimento va agli artt. 2 e 210 del d.P.R. n. 114/1965 ed all'art. 13 del d.lgs. n. 38/2000, come interpretati dalla Cassazione nella sent. n. 9913/16.

<sup>30</sup> In tal senso in dottrina R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 25 e, in giurisprudenza, Cass. pen., sez. IV, 28 marzo 2018, n. 18409.

<sup>31</sup> D.l. 21 ottobre 2021 n. 146, convertito, con modifiche, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215 come interpretato dalla Circolare INL del 16 febbraio 2022 n. 1 – *Art. 37 d.lgs. n. 81/2008 come modificato dal d.l. n. 146/2021 (conv. da l. n. 215/2021) – Obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro*. In dottrina cfr. L. ANGELINI, *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2022, I, p. 7 ss.

<sup>32</sup> Sul punto cfr. C. ALESSI, *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146*, in "Diritto della Sicurezza sul lavoro", n. 2/2022, I, p. 64.

Tuttavia, nell'attesa di una sua piena messa a regime, non si nasconde qualche perplessità. Più in particolare, ove la norma dovesse essere interpretata quale mera fonte di imposizione – al datore di lavoro – di una burocratica sequela di adempimenti iper-specialistici, c'è il rischio che l'ambizione manageriale del processo formativo e la sua coerenza con la citata funzione di "alta vigilanza" siano fortemente ridimensionate. Per chiarire meglio, il timore qui espresso è che l'obbligo formativo datoriale, da condivisibile adempimento volto a potenziare la managerialità prevenzionistica, sia poi interpretato in modo formalista e in chiave esclusivamente sanzionatoria. Ciò, ad esempio, potrebbe verificarsi, ogniqualevolta l'aspettativa di una competenza tecnica in capo al datore di lavoro – "presunta" *ex lege* ai sensi dell'art. 37, comma 7 e dello stesso Accordo – fosse considerata di fatto assente a fronte dell'inadempimento, anche lieve, di minuti obblighi prevenzionistici di cui il datore di lavoro non sarebbe invece tenuto ad occuparsi.

Pertanto se l'attribuzione soggettiva di questo obbligo formativo seguirà, come pare che debba essere, l'identificazione funzionalista del datore di lavoro è facile immaginare come il suo stesso inadempimento possa essere imputato in modo ondivago dalla prassi: talvolta in capo al solo datore di lavoro "di vertice"; altre volte in capo ad uno o più datori di lavoro "periferici".

Ad ogni modo, posta la fondamentale posizione di garanzia che il datore di lavoro riveste ai fini prevenzionistici e la necessità di ricorrere a forme di decentramento organizzativo e decisionale ed alla individuazione di più datori di lavoro periferici nelle organizzazioni complesse e disarticolate, è utile chiedersi se e quale responsabilità debba effettivamente residuare in capo al datore di lavoro "di vertice". Anche su questo profilo, infatti, la giurisprudenza ha spesso ravvisato responsabilità soggettive prive di contenuti determinati, vanificando l'efficacia liberatoria degli incarichi di natura datoriale sotto-ordinata e riportando al centro l'imprenditore, quale datore di lavoro "di vertice", destinato così ad un pedante (e poco realistico) controllo sulla esecuzione di detti incarichi.

Si tratta infatti di quell'approccio interpretativo che la stessa dottrina penalistica ha efficacemente ricondotto alle responsabilità di posizione, mobili e "dai contenuti vaghi e indeterminati", di per sé distanti dalle dinamiche gestionali dell'impresa medio-grande.

Ora, sia chiaro, non si intende qui affermare che a fronte della multi-datorialità prevenzionistica il vertice debba essere esonerato da ogni responsabilità, quanto piuttosto sostenere che il perimetro della residua sfera di garanzia di quest'ultimo debba essere meglio definito come di "alta vigilanza e strategica organizzazione".

La fattuale convivenza tra l'unitarietà dell'impresa e la moltiplicazione dei centri decisionali e degli *asset* aziendali va quindi letta in modo coerente con l'art. 2087 c.c. ed i principi di personalità e legalità del diritto penale<sup>33</sup>. In tal senso muove la stessa tecnica funzionalista nel sollecitare l'interprete e gli operatori a «penetrare

---

<sup>33</sup> In tal senso e per una più ampia disamina, M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, Torino, Giappichelli, 2024.

nella struttura organizzativa»<sup>34</sup> adottata dall'impresa per individuare i reali centri d'imputazione delle decisioni e, quindi, delle responsabilità. Di conseguenza, il problema dell'imputazione penale deve essere affrontato «assumendo come mappa l'ordinamento dell'impresa, il suo reticolo organizzativo»<sup>35</sup>.

Così argomentando, la regolamentazione interna dell'impresa, attraverso strumenti privatistici unilaterali (organigrammi, funzionigrammi, regolamenti, codici di condotta) o meglio ancora negoziali e partecipati (accordi aziendali, protocolli condivisi), è destinata a transitare dal piano della mera autonomia privata a quello dell'ordinamento generale, considerato il potere di integrazione della determinatezza dell'obbligo prevenzionistico che questi strumenti esplicano, in modo crescente, per il benessere dei lavoratori. Gli strumenti di etero-organizzazione – anche negoziata – del lavoro diventano così regola modale per l'esatto adempimento dell'obbligazione contrattuale *ex art.* 2087 c.c., oltre che limite esterno alla indeterminatezza della fattispecie penale propria.

Data la sua realistica utilità, non sono mancati segnali di apprezzamento per questo approccio visto che le responsabilità datoriali, negli enti complessi, dovrebbero concernere soprattutto i profili organizzativi e quindi la predisposizione di un adeguato organigramma dirigenziale ed esecutivo, il cui corretto funzionamento esonererebbe l'imprenditore da responsabilità di livello intermedio e finale<sup>36</sup>. Il titolare della posizione di garanzia non dovrebbe infatti automaticamente individuarsi in colui o in coloro che occupano la posizione di vertice, occorrendo un puntuale e concreto accertamento dell'effettiva gerarchia delle responsabilità all'interno dell'apparato strutturale, così da verificare la predisposizione di un organigramma adeguato il cui corretto funzionamento esoneri l'organo di vertice dalle «responsabilità di livello intermedio e finale»<sup>37</sup>.

In questo solco le norme prevenzionistiche – come l'art. 16, comma 3, l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 e lo stesso art. 29 *bis* del d.l. n. 23/2020 convertito in legge con modificazioni dalla legge n. 40/2020 di cui si dirà tra poco – hanno il compito di ricondurre l'obbligazione datoriale ad una logica organizzativa e preventiva *ex ante*, più che afflittiva *ex post*<sup>38</sup>.

Così argomentando, la tendenza giurisprudenziale ad ampliare la posizione di garanzia dei soggetti apicali potrebbe essere razionalizzata, considerato che a questi ultimi dovrebbe potersi rimproverare il mancato approntamento di un sistema di misure organizzative e di controllo finalizzate a prevenire comportamenti illeciti, piuttosto che la mancata vigilanza pedissequa sulla minuta operatività.

<sup>34</sup> Così E. SCAROINA, *La responsabilità penale del datore di lavoro nelle organizzazioni complesse*, in "Sistema Penale", 16 giugno 2021, p. 14.

<sup>35</sup> Cfr. A. ALESSANDRI, *Diritto penale e attività economiche*, cit., p. 187.

<sup>36</sup> Cfr. Cass. pen., sez. IV, 13 febbraio 2019, n. 25977 che riprende Cass. pen., sez. IV, 27 marzo 2001, n. 20176.

<sup>37</sup> Cfr. R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 40.

<sup>38</sup> A. ALESSANDRI, *Diritto penale e attività economiche*, cit., p. 183.

Inoltre, percorrendo questa prospettiva di indagine e allo scopo di rendere più chiare e certe le fondamentali tutele dei lavoratori, cui pure l'ordinamento penale è preposto, l'esigenza di isolare i garanti di vertice o periferici potrebbe diventare secondaria, a fronte della prevalente necessità di organizzare in chiave manageriale l'obbligazione prevenzionistica e di condividerla con i lavoratori più responsabilizzati<sup>39</sup>.

Il datore di lavoro, d'altro canto, sarebbe chiamato ad un più intenso obbligo formativo e professionalizzante nei loro confronti, ben oltre i requisiti minimi di legge. Da ultimo le competenze e le prerogative delle stesse rappresentanze dei lavoratori, non sempre sviluppate sul piano tecnico, andrebbero declinate a favore di una rappresentanza specialistica della "comunità di rischio aziendale" (v. Cap. IV).

Dotare l'impresa di un'adeguata organizzazione, creando un assetto chiaro ed articolato di attribuzioni gestorie a soggetti professionalmente competenti, sarebbe dunque il vero obbligo di garanzia del datore di lavoro "di vertice".

##### *5. Alcune riflessioni conclusive*

Tornando al caso, non vi è dubbio che la sentenza offra importanti chiarimenti sulla eterogeneità dei fini rispettivamente della disciplina prevenzionistica e di quella sulla circolazione ferroviaria, caratterizzate da autonome sfere di rischio e da differenti destinatari di tutela (i lavoratori la prima, tutti gli utenti la seconda). E tale differenza fa sì che esse siano presidiate da distinte regole modali e da diverse figure di garanzia penalistiche.

Tale chiarimento risulta ancor più rimarchevole, e di non facile intendimento, nell'ambito del settore ferroviario in cui ancora persiste l'esigenza di armonizzare la disciplina prevenzionistica generale (d.lgs. n. 81/2008) – specialmente le disposizioni tecniche (Titoli dal II al XII ivi contenute) – con la risalente disciplina del trasporto ferroviario (l. n. 91/1974 e decreti attuativi). Nondimeno, bisogna evidenziare come l'incompleto raccordo normativo non consenta di considerare esaustive ed autosufficienti le disposizioni tecniche della l. n. 91/1974, dovendo comunque applicarsi le regole prevenzionistiche generali e particolari che in essa non trovano corrispondenza.

Ciò detto, nel caso in esame, la questione neppure si pone giacché il rischio di disastro ferroviario è stato contrastato per mezzo delle regole che attengono ad un'altra disciplina prevenzionistica, quella relativa alla sicurezza della circolazione ferroviaria.

Quanto invece alla identificazione dell'identità soggettiva – individuale e pluripersonale – della datorialità, fondata sui poteri decisionali e di spesa, la sentenza

---

<sup>39</sup> Ricorre il concetto di auto-organizzazione in M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2021, I, pp. 136-154. Analogamente P. PASCUCI, *Autoresponsabilità del lavoratore e sicurezza sul lavoro*, in G. FORNASARI, T. PASQUINO, G. SANTUCCI (a cura di), *Il principio di autoresponsabilità nella società e nel diritto*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2023, pp. 155-187; C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1/2022, I, pp. 1-18.

stigmatizza come sia necessario analizzare la conformazione aziendale individuando i reali centri d'imputazione delle decisioni e, quindi, delle responsabilità. Pertanto, l'accezione sostanziale-funzionale di datore di lavoro voluta dal combinato disposto tra l'art. 2, comma 1, lett. b) e l'art. 299 del d.lgs. n. 81/2008 e ben evidenziata in sede istruttoria dalla C.T.P. lavoristica depositata agli atti in difesa dell'A.D., prevale come criterio interpretativo preminente nelle ipotesi di dissociazione tra datore di lavoro, titolare formale del rapporto, e datore di lavoro sostanziale, responsabile dell'organizzazione.

Altro elemento dirimente è rappresentato dal fatto che, in caso di frammentazione organizzativa, tale potestà decisionale e di spesa debba riferirsi alle singole unità produttive, tra loro a vario titolo legate, gestite da altrettanti datori di lavoro dotati di tale potestà. È tale compresenza di plurimi datori di lavoro prevenzionistici nelle organizzazioni complesse, pertanto, a determinare la "multi-datorialità" emersa in sede di giudizio.

È dunque chiarita la distinzione tra il datore di lavoro "di vertice", titolare dell'azienda ampiamente intesa, e i datori di lavoro "periferici", che hanno la disponibilità giuridica dei beni materiali attraverso cui la stessa realizza l'oggetto sociale.

Tale approdo interpretativo, come si è visto, non è scontato. Anzi, la stessa tecnica funzionalista, adottata per la imputazione degli obblighi datoriali a partire dall'art. 2087 c.c., è stata spesso impiegata dalla giurisprudenza per estendere progressivamente i margini della responsabilità penale e identificare posizioni di garanzia prevenzionistiche plurime, concorrenti e diffuse, più che funzionalmente determinate. In altre parole, la responsabilità penale è sovente ricondotta ai parametri civilistici valutativi dell'esatto adempimento contrattuale, che risultano indeterminati per effetto della formulazione ampia dell'art. 2087 c.c.

Tuttavia, aderendo alla posizione espressa dalla Cassazione sul disastro ferroviario di Viareggio, la sentenza intende la multi-datorialità prevenzionistica in modo funzionale allo scopo di garantire l'esatta perimetrazione dei compiti e delle responsabilità attribuiti ai singoli componenti dell'organizzazione, evitando così la diffusione inter-soggettiva del debito di sicurezza sul crinale della responsabilità oggettiva. Ciò a presidio della certezza del diritto e in applicazione dei rigorosi canoni di determinatezza e personalità della responsabilità penale.

### *Abstract*

*Il saggio commenta la sentenza del Tribunale di Milano, sez. V penale, n. 2241 del 25 febbraio 2025, pronunciata con riferimento al disastro ferroviario di Pioltello e in continuità con la posizione espressa dalla Cassazione in relazione alla nota strage di Viareggio (Cass. pen., sez. IV, 8 gennaio 2021, n. 32899). Dapprima, l'Autore si sofferma sulla differenza tra la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le norme che regolano la sicurezza della circolazione ferroviaria, tenuto conto delle distinte aree di rischio e delle diverse finalità di tutela sottese alle due materie. In secondo luogo, si chiariscono i parametri valutativi utili ad individuare la posizione di garanzia datoriale in materia prevenzionistica all'interno di contesti aziendali caratterizzati da modelli di*

decentramento decisionale ed organizzativo e, pertanto, dalla "multi-datorialità" prevenzionistica. In queste organizzazioni complesse, infatti, si determina la contestuale presenza di un datore di lavoro al vertice dell'intera organizzazione – che pertanto potrebbe dirsi "apicale" – e di uno o più datori di lavoro che potrebbero definirsi "sotto-ordinati", rispetto ai quali è possibile determinare una netta perimetrazione della rispettiva obbligazione prevenzionistica di modo che al primo spettino funzioni di prevenzione organizzativa e di alta vigilanza, mentre ai secondi – e solo a costoro – più minuti e dettagliati adempimenti in ragione della prossimità allo specifico ambito di operatività funzionale, strutturale o geografico della organizzazione stessa.

*The essay comments on the judgment of the Court of Milan, criminal section V, no. 2241 of 25 February 2025, pronounced with reference to the Pioltello railway disaster and in continuity with the position expressed by the Supreme Court in relation to the well-known Viareggio massacre (Cass. pen., section IV, 8 January 2021, no. 32899). First, the Author dwells on the difference between the regulations on health and safety at work and the rules governing the safety of railway traffic, taking into account the distinct areas of risk and the different purposes of protection underlying the two subjects. Secondly, the evaluation parameters useful for identifying the employer's position of guarantee in the field of prevention within company contexts characterized by models of decision-making and organizational decentralization and, therefore, by the "multi-employer" prevention are clarified. In these complex organizations, in fact, the simultaneous presence of an employer at the top of the entire organization is determined - which could therefore be called "top" - and of one or more employers who could be defined as "subordinate", with respect to which it is possible to determine a clear perimeter of the respective prevention obligation so that the former is responsible for organizational prevention and high vigilance functions, while the latter - and only them - are required to fulfil more minute and detailed obligations due to their proximity to the specific functional, structural or geographical area of operation of the organisation itself.*

#### *Parole chiave*

*Sicurezza della circolazione ferroviaria, salute e sicurezza sul lavoro, aziende complesse – multidatorialità prevenzionistica, alta vigilanza, datore di lavoro di vertice, datore di lavoro periferico*

#### *Keywords*

*Railway traffic safety, health and safety at work, complex companies – multi-employer prevention, high vigilance, top employer, peripheral employer*