

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 22/05/2015

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/37075-cass-sez-iv-29-4-2015-n-18083-la-delega-di-funzioni-nelle-aziende-di-grandi-dimensioni-il-temperamento-giurisprudenziale-della-disciplina>

Autore: Berruti Laura Viola

**Cass, sez. IV, 29.4.2015, n. 18083: la delega di funzioni nelle aziende di grandi dimensioni. Il temperamento giurisprudenziale della disciplina**

***Cass, sez. IV, 29.4.2015, n. 18083: la delega di funzioni nelle aziende di grandi dimensioni. Il temperamento giurisprudenziale della disciplina***

***1. Il caso. La doglianza delle parti civili: presunzione di delega per le imprese di grandi dimensioni?***

La Corte di merito assolveva il Presidente del Consiglio di amministrazione di una grande impresa dall'imputazione della contravvenzione prevista dagli artt. 21 e 22 d. lgs. n.626/94 per aver omesso di fornire ai lavoratori una formazione preventiva, ritenendo dimostrato che avesse delegato le funzioni in ordine alla sicurezza ad altra persona.

Le parti civili lamentavano che la Corte avesse individuato un soggetto responsabile nonostante l'assenza di un'espressa, specifica e puntuale delega *ad hoc*, in assoluzione del Presidente del Cda.

***2. La ratio di tutela: dalla giurisprudenza al Legislatore, principio di effettività e personalità della responsabilità penale***

L'odierno assetto delle imprese ha determinato l'impossibilità di accentrare tutti gli obblighi e doveri antinfortunistici – e i corrispondenti poteri - in capo a un unico soggetto, rendendosi indispensabile il riconoscimento della legittimità di uno strumento in grado di concretizzare in modo effettivo, efficace, efficiente gli obblighi in capo al medesimo<sup>1</sup>.

La delega di funzioni è un atto privatistico unilaterale tramite cui il delegante trasferisce determinate incombenze al delegatario, con un contestuale effetto traslativo dell'inerente e consequenziale responsabilità. Un istituto tramite cui le realtà aziendali si attribuiscono un'organizzazione strutturale interna che determina i criteri di imputazione soggettiva di tale responsabilità.

Nondimeno, il mero conferimento di un incarico meramente esecutivo non è idoneo a sortire tale effetto per l'assenza o l'insufficiente contestuale trasferimento della titolarità dell'obbligo e della relativa responsabilità<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr., Cass, sez. III, 23.4.1996, Zanoni. In dottrina: PADOVANI, *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Milano, 1983, 62 secondo cui la delega di funzioni evita che la funzione imprenditoriale si riconduca in una mera attività amministrativa, a discapito dell'organizzazione dei fattori produttivi – così rilevanti sia sotto il profilo micro-macro economico, ma anche su quello dei valori giuridici. Una differente soluzione, invero, comprometterebbe lo sviluppo socio-economico dell'attività imprenditoriale privata – garantita e tutelata ex art. 41 Cost. – e delle piccole realtà artigianali – art. 45 Cost. – pregiudicate, così, dalla gravosità di quegli incumbenti che potrebbero esulare dalle proprie competenze o che precluderebbero la produzione del valore aggiunto.

<sup>2</sup> Cass, sez. IV, 31.12.2003, n. 49492; *Id.*, sez. IV, 31.12.2005, Oberrauch.

*Ab origine*, a fronte di un vuoto normativo, l'istituto fu sviluppato a livello giurisprudenziale e dottrinale<sup>3</sup> che, sin dagli arbori, ne hanno delineato la fisionomia.

Non sono mancate le perplessità sulla possibile incompatibilità rispetto all'art. 25 Cost., comma secondo, e al principio di responsabilità personale enunciato dall'art. 27 Cost di un istituto civilistico dedicato al trasferimento di obblighi sanzionati penalmente ricondotti, a monte, al datore di lavoro<sup>4</sup>.

Ciononostante, non solo la delega viene legittimata dalla sussistenza di determinati requisiti, ma anche in considerazione della stessa *ratio* dell'istituto - quale adempimento di un obbligo normativo in termini di effettività e non come mero trasferimento della posizione di garanzia<sup>5</sup>.

La delega rileva sia sotto un profilo pratico-realistico, organizzativo e strutturale della società economica in cui le imprese svolgono la propria attività, sia sotto l'aspetto funzionale che consente il coinvolgimento di soggetti competenti e specializzati, a garanzia di una materia sempre più articolata e interdisciplinare quale è la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro<sup>6</sup>.

Fuor di dubbio la necessità di imporre limiti e condizioni affinché uno strumento che consente l'adempimento degli obblighi giuridicamente imposti non riesca a conseguire lo speculare obiettivo di eludere i medesimi mediante la cd. "disorganizzazione organizzata"<sup>7</sup>.

*Id est*, condividere l'orientamento esegetico<sup>8</sup> dell'esplicazione di un effetto costitutivo della delega – implicante un vero e proprio trasferimento della qualità soggettiva del delegante al delegato che esonera *in toto* il delegante dalla responsabilità –

---

<sup>3</sup> Si segnala ALDROVANDI, *Orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia di delega di compiti penalmente rilevanti*, RTDPE, 1995, 769; PADOVANI, *Il problema dei soggetti in diritto penale del lavoro nel quadro della più recente giurisprudenza*, LP, 1981, 414; FIORELLA, *Il trasferimento di funzioni nel diritto penale dell'impresa*, Firenze, 1985, 43 ss; ALESSANDRI, "Impresa (responsabilità penali)", Dig. Pen, VI, Torino, 1992, 103 ss; FIANDACA, *Reati omissivi e responsabilità penale per omissione*, FI, 1983, V, 27 ss; TRUCCO, *Responsabilità penale nell'impresa: problemi di personalizzazione e delega*, RIDPP, 1985, 763; GULLO, *La delega di funzioni in diritto penale*, RIDPP, 1998, 1508.

<sup>4</sup> PADOVANI, *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Milano, 1983, 84.

<sup>5</sup> In termini così espressi, *cfr.* Cass, sez. IV, 25.8.2000, Archetti. In dottrina, per tale osservazione si veda: BONINI, *Soggetti penalmente responsabili all'interno dell'impresa e delega di funzioni alla luce dei D.Lgs. n. 626 del 1994 e n. 242 del 1996 in materia di sicurezza del lavoro*, in *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, a cura di MONTUSCHI, Torino, 1997, p. 265.

<sup>6</sup> *Cfr.* Relazione della Commissione Grosso del 2000, in riferimento alla gestione decentrata delle attività complesse.

<sup>7</sup> *Cfr.* PEDRAZZI, *Profili problematici del diritto penale d'impresa*, RTDPE, 1988, 125; TRUCCO, *Responsabilità penale nell'impresa: problemi di personalizzazione e delega*, RTDPE, 1985, 764. In giurispr, *cfr.* Cass, sez. IV, 6.10.2004, Conson; *Id.*, sez. 5.6.2002, Cortinovis; *Id.*, sez. IV, 24.5.2002, Silva.

<sup>8</sup> PISANI, *Profili penalistici sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, DPP, 2008, p. 819; VENEZIANI, voce *Lavoro* (Commento al d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626), in *Commentario breve alle leggi complementari penali*, a cura di F. Palazzo-C.E. Paliero, Padova, 2007, 1684.

non avrebbe potuto non cozzare con la riserva di legge e il principio di personalità della responsabilità penale, nel momento in cui l'autonomia privata avrebbe potuto modificare il destinatario del precetto penale e la titolarità della posizione di garanzia.

*A contrario*, più ampia adesione – e successivo riscontro normativo - ha ricevuto la tesi soggettiva<sup>9</sup> che ravvisa un mutamento contenutistico del precetto normativo in un obbligo di controllo e vigilanza sull'operato del delegato - residuando, pertanto, non solo una *culpa in eligendo*, ma anche una *culpa in vigilando* in virtù della posizione di controllo che riveste l'imprenditore.

Fuor di dubbio è la portata applicativa di tale interpretazione: gli obblighi in capo all'imprenditore o, comunque, alle posizioni apicali amministrative mutano in un obbligo di controllo e di impedimento dell'evento tramite tempestivi interventi, in virtù del combinato disposto degli artt. 40, capoverso, cp, art. 2087 cc e art. 2392 cc.

Sin dagli arbori, gli Ermellini<sup>10</sup> hanno considerato la delega uno strumento legittimo in presenza di determinati requisiti, senza i quali non può ritenersi valida ed efficace.

*In primis*, sotto l'aspetto oggettivo, la necessità di decentrare compiti e responsabilità avrebbe dovuto giustificarsi, quantomeno, dalle dimensioni dell'impresa per cui il totale accentramento degli incumbenti sul datore di lavoro non avrebbe consentito la tutela degli interessi in gioco<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Cfr, di recente, Cass, sez. IV, 27.2.2015, n. 8900; Conformi, *ex multis*, Cass pen, sez. IV, 25.8.2000, Archetti; *Id.*, sez. IV, 14.1.2003, Macola, in cui si precisa che «con la delega di funzioni il contenuto della posizione di garanzia gravante sull'obbligato originario si modifica e si riduce agli indicati obblighi di controllo e intervento sostitutivo e, ove egli non adempia a tali obblighi residuali e, in conseguenza di questa omissione, si verifichi l'evento dannoso si dovrà ravvisare la colpa nell'inosservanza di tali obblighi»; *Id.*, IV, 26.9.2003, Saladino; *Id.*, sez. IV, 20.7.2007, S.B.: la Corte di Cassazione osserva che la pretesa da parte del delegante di relazioni settimanali sull'operato del delegato, comporta un controllo dell'effettivo espletamento delle funzioni del delegato senza sfociare in una indebita ingerenza che rende impossibile in concreto l'attività del delegato; *Id.*, sez. IV, 30.1.2004, Vola; *Id.*, sez. IV, 26.5.2004, Niboli - nel caso di specie data la frequentazione del datore di lavoro dei luoghi di lavoro al fine di controllare l'andamento della produzione, non avrebbe potuto sfuggire la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche, tenendo conto, peraltro, che quelle cautele non erano mai state adottate apparendo le inadeguatezze vistose ed eclatanti; *Id.*, sez. IV, 11.6.2008, Marini; *Id.*, sez. IV, 7.12.2000, Bertani, osserva che: «in caso di rilascio di delega il datore di lavoro dovrà vigilare sul delegato o predisporre ogni misura idonea, affinché il controllo possa essere svolto in concreto, eventualmente affidando il compito a soggetti particolarmente qualificati [...] la sua responsabilità in questa ipotesi sussiste soltanto se sia riscontrabile una difettosa od omessa verifica ovvero una scelta impropria del collaboratore ovvero ancora un nesso causale tra la sua condotta cosciente e volontaria e l'illecito realizzato», cioè la cd. politica d'impresa. In dottrina, GRASSO, *Organizzazione aziendale e responsabilità penale per omesso impedimento dell'evento*, in ANPP 1982, p. 744; RISICATO, *La partecipazione mediante omissione a reato commissivo*, RIDPP, 1995, 1267-1268.

<sup>10</sup> Cass, sez. III, 23.4.1996, Zanoni.

<sup>11</sup> In senso conforme: Cass, sez. IV, 17.12.1993, Iacono; *Id.*, sez. IV, 6.2.2007, Messina secondo la quale «all'interno di una struttura semplice non sussiste la necessità di decentrare, in funzione partecipativa di professionalità ed esperienze differenziate, l'esercizio di poteri di direzione e di controllo dell'attività

Non solo. Solo laddove il trasferimento dei poteri fosse stato strutturale, contenutisticamente determinato e adeguatamente pubblicizzato, allora la delega avrebbe potuto considerarsi effettiva<sup>12</sup>.

*In secundis*, sotto il profilo soggettivo, il trasferimento dei poteri veniva ritenuto apparente, in spregio ai più meritevoli intenti di tutela, se rivolto a soggetti privi della capacità e idoneità tecnica necessaria<sup>13</sup>, vincolati dalla possibile ingerenza del delegante, sprovvisto della completa autonomia decisionale di gestione oltre che della piena disponibilità economica – *rectius*, poteri di spesa<sup>14</sup>.

La successiva scelta di disciplinare espressamente la delega di funzioni risponde chiaramente all'esigenza del Legislatore di far proprio un istituto di creazione giurisprudenziale, recependo le condizioni enucleate, e sempre più specificate, negli anni<sup>15</sup>.

---

produttiva»; *Id*, sez. IV, 11.4.2008, Baretto; *Id*, sez. IV, 8.2.2008, Bicchì; *Id*, sez. III, 26.5.2003, Conci. *Contra*, Cass sez. IV, 26.9.2003, Saladino; *Id*, sez. IV, 21.10.2005, Fani; *Id*, sez. IV, 9.3.2005, Marini.

<sup>12</sup> *Cfr*, Cass, sez. IV, 25.8.2000, Archetti, per cui: «deve essere inteso non come atto formale, bensì quale attribuzione effettiva di compiti che presuppone la sussistenza dei necessari mezzi per adempiervi da cui può scaturire, in presenza di particolare requisiti di fatto, puntualmente individuati dalla giurisprudenza di questa Corte, il trasferimento della responsabilità penale dal delegante al delegato»; *Id*, sez. IV, 4.3.2003, Fortunato, ritiene che debbano sussistere «poteri di gestione in completa autonomia e titolarità di autonomi poteri decisionali anche in materia di spesa»; *Id*, sez. IV, 16.1.2002, Sgarbi, per cui: «la delega da parte del datore di lavoro ad altri quanto al rispetto delle norme antinfortunistiche deve essere, visti i beni in gioco, espressa e inequivoca, nel senso che deve risultare con assoluta certezza»; *Id*, sez. IV, 2.10.2003, Boncompagni; *Id*, sez. IV, 31.12.2003, Dessì; secondo quest'ultima sentenza il criterio dell'effettività viene soddisfatto solo in presenza di una formale e scritta delega in cui sono descritti in modo tipizzato gli obblighi in oggetto; *Id*, sez. IV, 20.12.2007, M.D., per cui «la responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa, in caso di delega delle relative funzioni ad altro soggetto, purché tale delega risulti da un atto scritto, espresso, inequivoco e certo, che investa persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, e che abbia accettato lo specifico incarico»; si può notare quindi che per quest'ultima sentenza è requisito imprescindibile non solo la forma scritta ma anche l'espressa accettazione da parte del delegato, affinché non possano essere legittimate deleghe implicite o presunte; *Id*, sez. IV, 17.9.2004, Capaldo che richiede la forma scritta *ad probationem*; *Id*, sez. IV, 1.6.2005, Castellani, per cui la delega deve avere un contenuto preciso e ben specificato, oltre che una forma scritta ai fini della prova dell'esistenza; *Id*, sez. IV, 15.7.2005, Capone, ritiene sufficiente la verbalizzazione della delibera assembleare per verificare se ci sia stata una effettiva e consentita delega di funzioni. *Contra*, Cass, sez. IV, 26.4.2000, Mantero, che ha precisato che, sull'assenza di requisiti formali della delega, deve prevalere la realtà effettiva ritenendosi sufficiente anche la prova testimoniale sulla esistenza della stessa.

<sup>13</sup> *Cfr*, Cass, sez. IV, 31.3.2006, S.N.A., in cui si precisa l'imprescindibilità di tale requisito per conseguire al pieno trasferimento della responsabilità penale; la situazione di difficoltà economica in cui versa la società non può essere addotta al fine di giustificare un delegato con ridotta capacità tecnico professionale perché maggiori competenze avrebbero comportato un maggiore e insostenibile esborso di denaro da parte della società stessa.

<sup>14</sup> L'assenza di poteri autonomi di spesa non esime il delegato a segnalare tempestivamente al delegante la situazione di pericolo: Cass, sez. IV, 3.10.2008, Pennacchietti. Conf, *Id*, sez. IV, 20.12.2007, Centamo; *Id* sez. IV, 21.6.2006, Dameno; *Id*, sez. IV, 4.7.2008, Becagli, specifica che l'obbligo di preavviso al delegante di una settimana elimina l'autonomia finanziaria del delegato; *Id*, sez. IV, 20.2.2008, Riva specifica che l'autonomia finanziaria non è rinvenibile se per effettuare una qualunque spesa era necessario informare l'ufficio acquisti.

<sup>15</sup> PISANI, *Profili penalistici sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, DPP, 2008, p. 819. In altri termini VITARELLI, *Disciplina della delega di funzioni*, in AA.VV., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei*

Così, ai sensi dell'art. 16 del dlgs 81/2008, alla cristallizzazione della *culpa in vigilando* del delegante<sup>16</sup>, si accostano i limiti e i requisiti ai quali è conferita una parvenza di tassatività e inderogabilità.

### **3. Il temperamento al rigore della forma scritta per le imprese di grandi dimensioni**

Lungi dall'intento di un'esaustiva trattazione dell'istituto, il tratteggio delle ragioni che hanno maturato l'evoluzione giurisprudenziale e fondato la normativa auspica - se pur concisamente - di essere stato delineato.

Orbene, ecco affiorare il *punctum dolens*.

Fuor di dubbio, quindi, che gli obblighi gravanti sul datore di lavoro sono delegabili inderogabilmente in modo espresso, puntuale e adeguatamente pubblicizzato a un soggetto che sia tecnicamente qualificato – il quale ne abbia fatta espressa accettazione - affinché la delega validamente si appalesi in modo inequivoco e certo.

Ma è altrettanto vero che la giurisprudenza sembra fare un passo indietro. Di fronte a realtà aziendali di ampie dimensioni, gli Ermellini ritengono sufficiente l'individuazione in concreto dei soggetti responsabili tramite quegli organigrammi che delineano l'organizzazione strutturale della medesima<sup>17</sup>.

Le ampie dimensioni di un'impresa impongono *ex se* la necessità della predisposizione di un *organizational planning* che distribuisce le responsabilità delle posizioni apicali ed esecutive. Su tali presupposti, la giurisprudenza ha temperato il rigore formalistico dell'art. 16 Dlgs 81/2008 adeguandolo alla realtà imprenditoriale *de qua*.

In questi casi, l'accertamento e la verifica - in concreto - dell'adeguatezza, determinatezza e corretto funzionamento della *Company structure* fissata, a fini organizzativi, dalla grande impresa, esonera l'imprenditore da responsabilità.

Anche prima dell'entrata in vigore del TU sulla salute e sicurezza del lavoro, si presumeva implicitamente l'esistenza della delega nella ripartizione delle funzioni

---

*luoghi di lavoro*, a cura di Giunta-Micheletti, Milano, 2010, 37; RAMONI, *Responsabilità penale in tema di sicurezza sul lavoro: la delega di funzioni tra orientamenti giurisprudenziali e riconoscimento legislativo*, OGL, 2008, 2, 342.

<sup>16</sup> Il corrispondente dovere di controllo, *mutatis mutandis*, spetta anche al delegato rispetto al sub-delegato, affinché la deroga normativa al principio civilistico *delegatis non potest delegari* non si traduca in una vanificazione della *ratio* di tutela. *Cfr. ex multis*, Cass, sez. IV, 19.11.2009, U.P, per cui «la validità delle sub deleghe non esimevano il datore di lavoro dall'obbligo di controllare che gli eventuali sub delegate rispettassero la normative in tema di prevenzione degli infortuni»; *Id.*, sez. IV, 6.10.2004, Conson; *Id.*, sez. IV, 1.6.2005, Storino.

<sup>17</sup> *Cfr.*, Cass, sez. IV, 29.4.2015, n. 18083. Conforme: *Id.* sez. IV, 13.12.2012, n. 48219.

aziendali imposta dalla complessità dell'assetto organizzativo<sup>18</sup>, tuttavia se ne contestava la minor incisività rispetto a una delega espressa e pubblicizzata<sup>19</sup>.

*Quid nocet?* Di dubbia compatibilità parrebbe risultare l'adeguatezza di un *Company planning* rispetto alla forma espressa e pubblicizzata imposta dal dettato normativo ai fini della validità del trasferimento di funzioni.

Come codificato nell'art. 16 Dlgs 81/2008, la prova della delega risulta maggiormente rigorosa, non potendo desumersi da una ripartizione aziendale interna dei compiti assegnati ai dipendenti o, *ex se*, dalle dimensioni dell'impresa<sup>20</sup>.

Ecco quindi che il principio di determinatezza sembra cedere il posto alla più sentita necessità di non esasperare il formalismo, in virtù della concreta ed effettiva possibilità di individuare i responsabili mediante ulteriori strumenti altrettanto espressi e pubblicizzati<sup>21</sup>.

Se le cogenti necessità organizzative hanno indotto alla predisposizione di un puntuale ed efficace organigramma strutturale, un'ulteriore delega non integrerebbe altro che una pedissequa duplicazione priva di alcuna distinzione contenutistica.

La norma non può, invero, ritenersi soddisfatta da un'assortita e ripetitiva produzione documentale, ma dalla prova di una ripartizione funzionale determinata, assoluta e formalizzata che può risultare da una delega *ad hoc* oppure dall'atto di costituzione, dal certificato d'iscrizione della Camera di commercio, dal verbale di assemblea straordinaria, e così via<sup>22</sup>.

Certo è che la formalizzazione della ripartizione gerarchica degli incumbenti e dei ruoli dirigenziali ed esecutivi esonera l'imprenditore dalla responsabilità soltanto se risulta essere funzionale ed adeguata; oltretutto, la Corte di legittimità non si esime dal chiarire che l'esclusione dagli obblighi legislativi non è totale - nel rispetto del principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia - permanendo obblighi di vigilanza ed intervento sostitutivo.

---

<sup>18</sup> Cfr, Cass, sez. IV, 29.2.2008, n. 16465; *Id*, sez. IV, 6.2.2007, n. 12794, Chirafisi; *Id*, sez. IV, 9.7.2003, n. 37470, Boncompagni; *Id.*, sez. III, 26.2.1998, n. 681. Nientemeno, le ampie dimensioni aziendali venivano considerate e - nonostante l'entrata in vigore del Dlgs 81/2008 - tuttora sono richieste, da una parte della giurisprudenza, come condizioni di validità delle delega di funzioni: cfr., Cass, sez. IV, 31.5.2006, n. 11358; *Id*, sez. III, 23.9.1997. Più di recente, Cass, sez. III, 4.7.2013, n. 28741.

<sup>19</sup> Cfr, Cass, sez. IV, 29.1.2008, n. 8604; *Id*, sez. IV, 13.9.2005, Scanu; *Id*, sez. IV, 31.12.2003, Viscovo; *Id*, sez. IV, 4.8.1998, Cipriano; *Id*, sez. IV, 25.8.2000, Archetti.

<sup>20</sup> Cfr, Cass, sez. IV, 26.2.2010, n. 20592; *Id*, sez. IV, 5.2.2010, n. 7691.

<sup>21</sup> Cfr, Cass, sez. IV, 29.4.2015, n. 18083; *Id*, sez. IV, 17.9.2014, n.100; *Id*, sez. IV, 4.6.2007, n. 12794; *Id.*, sez. IV, 9.7.2003, n. 34740.

<sup>22</sup> Cfr, di recente, Cass, sez. IV, 11.3.2015, n. 10455.

La strutturazione – se pur complessa e organizzata - delle ampie dimensioni aziendali non consentono alle *executive positions* di ottenere una sorta di immunità sulle scelte aziendali di livello più alto e legittimare l'eventuale disinteresse sull'operato delegato<sup>23</sup>.

Gli Ermellini scindono, infatti, i difetti strutturali e le deficienze permanenti inerenti all'ordinario buon funzionamento dell'impresa dalle carenze a natura occasionale, in quanto solo nelle prime due ipotesi permane la responsabilità dei vertici aziendali – qualora sia pure accertato l'elemento soggettivo<sup>24</sup>.

Ben si comprende, quindi, come la giurisprudenza non intende legittimare criteri presuntivi, bensì riconosce che la delega possa rinvenirsi anche nella ripartizione funzionale-gestoria, purchè sia assoluta, formalizzata e adeguatamente pubblicizzata, rifuggendo dall'esasperato formalismo.

L'indi mostrato asserto, poi, secondo il quale le carenze permanenti strutturali e organizzative sono in ogni caso riconducibili alle posizioni apicali, conferma che non è di per sé la predisposizione di una *Company structure* che implicitamente esonera il datore di lavoro dalla responsabilità, ma è l'idoneità, la funzionalità e l'efficienza della medesima che ne conferisce rilevanza in termini di fungibilità rispetto alla delega.

***Berruti Laura Viola***

---

<sup>23</sup> Cfr, Cass, sez. IV, 29.4.2015, n. 18083; *Id.*, sez. IV, 10.6.2010, n. 38991.

<sup>24</sup> Cfr.,; Cass, sez. IV, 31.1.2014, n. 4968; *Id.*, sez. IV, 13.7.2004, n. 39268.