PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6160 di Lunedì 28 settembre 2026

L'esplosione di una batteria e l'assoluzione del datore di lavoro

Esplosione di una batteria presso un magazzino aziendale e assoluzione del datore di lavoro. Delega di funzioni, alta vigilanza, obbligo indelegabile di valutazione dei rischi e prassi locale non conosciuta dal vertice.

Nella presente vicenda la difesa ha ottenuto l'assoluzione dell'imputato **per non aver commesso il fatto**, ai sensi dell'art. 530, comma 1, c.p.p. Per ragioni di riservatezza, nel presente commento sono omessi i nominativi dell'imputato, della persona offesa e degli altri soggetti coinvolti nella vicenda, che vengono indicati esclusivamente attraverso le rispettive qualifiche: datore di lavoro e amministratore delegato, delegato, preposto, lavoratore infortunato, RSPP e funzionario ATS.

Il caso e la corretta collocazione dell'infortunio

L'imputazione

La dinamica e i limiti della ricostruzione tecnico-causale

Il caricabatterie: disponibilità materiale e "messa a disposizione"

Il sistema prevenzionistico aziendale e la prassi locale difforme

La decisione: carenze prevenzionistiche e assenza di rimproverabilità personale

Art. 17 e delega di funzioni: ciò che la sentenza afferma e ciò che non afferma

Alta vigilanza e colpevole ignoranza

La strategia difensiva e gli argomenti accolti dal Tribunale

La trasmissione degli atti al Pubblico Ministero

Indicazioni operative che emergono dalla sentenza

Sintesi conclusiva

Pubblicità

1. Il caso e la corretta collocazione dell'infortunio

La **sentenza n. 6347/26 del Tribunale di Milano** affronta un problema centrale nella responsabilità penale per gli infortuni sul lavoro: fino a che punto una carenza prevenzionistica verificatasi all'interno di un'organizzazione complessa può essere personalmente imputata al datore di lavoro che si trova al vertice dell'impresa?

Il 14 dicembre 2022 un lavoratore riportò una grave lesione oculare durante le operazioni di scollegamento della batteria di un'autovettura aziendale collegata a un caricabatterie portatile.

L'infortunio non avvenne durante una lavorazione di cantiere, ma presso il magazzino aziendale e nell'area immediatamente adiacente.

La posizione esatta dei diversi elementi al momento dell'esplosione non emerge in modo del tutto univoco dalle testimonianze. Il lavoratore infortunato riferì di trovarsi all'interno del magazzino. Il preposto collocò invece l'autovettura e la batteria all'aperto, a circa due metri dal locale, precisando che il caricabatterie era all'interno, con la porta socchiusa.

La divergenza non compromette la ricostruzione essenziale dell'accaduto: la batteria era rimasta sottoposta a ricarica per un periodo prolungato e l'esplosione avvenne durante le successive operazioni di scollegamento.

Resta invece meno definito lo specifico meccanismo fisico dell'esplosione, soprattutto per quanto riguarda l'eventuale accumulo di atmosfere esplosive nel locale.

È quindi necessario distinguere la dinamica materiale dell'evento, sostanzialmente accertata, dalla spiegazione tecnico-scientifica completa del meccanismo causale, che presenta margini maggiori di incertezza.

2. L'imputazione

L'imputato era il **datore di lavoro e amministratore delegato della società**.

Era chiamato a rispondere del delitto di lesioni personali colpose gravi di cui all'art. 590 c.p., aggravato dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

La contestazione individuava la colpa specifica nella violazione dell'**art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2008**, sul presupposto che il datore di lavoro non avesse valutato il rischio derivante dall'utilizzazione del caricabatterie, indicato nell'imputazione come attrezzatura appartenente alla società e messa a disposizione dei lavoratori.

Un punto merita la massima precisione analitica. Il richiamo contenuto nell'art. 590, comma 3, c.p. ai "fatti di cui al secondo comma" riguarda il secondo comma dello stesso art. 590, relativo alle lesioni colpose gravi o gravissime; la gravità della lesione va poi determinata alla luce dell'art. 583 c.p.

Nel caso concreto la lesione era qualificata come grave anche per l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni protrattasi per oltre quaranta giorni.

Il problema giuridico era particolarmente delicato perché l'art. 17 pone a carico del datore di lavoro un obbligo **non delegabile**. La difesa non ha quindi sostenuto, né avrebbe potuto sostenere, che la presenza di una delega trasferisse ad altri l'obbligo di valutazione dei rischi.

La questione era diversa: bisognava stabilire se il rischio concretamente emerso presso il magazzino fosse conoscibile dal datore di lavoro e se la sua mancata considerazione potesse essergli personalmente rimproverata.

3. La dinamica e i limiti della ricostruzione tecnico-causale

L'autovettura aziendale utilizzata dal delegato aveva manifestato un problema alla batteria.

Il preposto e il lavoratore poi rimasto infortunato tentarono inizialmente di riavviarla mediante il collegamento con un altro mezzo aziendale. Successivamente la vettura venne portata presso il magazzino, dove era disponibile un caricabatterie portatile.

La batteria rimase collegata per circa ventiquattro ore.

Il Tribunale attribuisce rilievo al fatto che tale durata eccedesse quella indicata nelle prescrizioni tecniche considerate in motivazione. Anche questo dato, però, va qualificato correttamente.

Il manuale materialmente associato al caricabatterie non era stato rinvenuto dall'ATS.

La sentenza precisa, in nota, di avere consultato anche **"fonti aperte"** per ricostruire alcune indicazioni contenute nel manuale dell'apparecchiatura, fra cui quella relativa alla durata della ricarica.

Il riferimento alle quattordici ore non può quindi essere presentato come se derivasse dal manuale rinvenuto insieme al caricabatterie, perché quel manuale non era stato acquisito.

Quanto al meccanismo dell'esplosione, il funzionario ATS sentito come teste collegò l'evento alla ricarica protratta e indicò il possibile contributo di atmosfere esplosive sviluppatesi durante il processo di carica.

La formulazione utilizzata è significativa: tali atmosfere **"potevano"** avere contribuito all'evento.

Si tratta dunque di una spiegazione compatibile con quanto avvenuto, ma non necessariamente della dimostrazione esclusiva e definitiva del meccanismo fisico dell'esplosione.

La deposizione del preposto rende necessaria un'ulteriore cautela, poiché, secondo la sua ricostruzione, vettura e batteria erano all'aperto mentre il caricabatterie era collocato all'interno del magazzino.

Questo non dimostra che la ricostruzione ATS fosse errata. Significa però che il processo consente di considerare accertata l'esplosione durante una ricarica protratta, senza che ogni singolo passaggio della spiegazione tecnico-scientifica possa automaticamente essere considerato provato con identico grado di certezza.

C'è poi un ulteriore profilo, strettamente processuale.

L'art. 526 c.p.p. impone che il giudice utilizzi ai fini della deliberazione le prove legittimamente acquisite nel dibattimento. La consultazione di fonti aperte assumerebbe quindi rilievo qualora informazioni tecniche decisive fossero state autonomamente reperite soltanto in sede decisoria e non fossero già entrate nel contraddittorio attraverso la deposizione dell'ATS o altra documentazione.

Sulla base dei soli elementi considerati non è possibile affermare una violazione dell'art. 526 c.p.p.; sarebbe necessario verificare puntualmente il verbale dibattimentale e il fascicolo. Il dato resta tuttavia metodologicamente interessante.

4. Il caricabatterie: disponibilità materiale e "messa a disposizione"

L'imputazione descriveva il caricabatterie come appartenente alla società e "messo a disposizione dei lavoratori".

L'istruttoria ha restituito un quadro più articolato.

L'apparecchiatura era materialmente presente presso il magazzino da alcuni anni e risultava utilizzata localmente, anche per la ricarica di mezzi d'opera. Non era però censita nel DVR tra le attrezzature aziendali; non era stata rinvenuta la fattura di acquisto; la provenienza non era stata chiarita. L'RSPP non sapeva chi l'avesse introdotta nel magazzino e il delegato dichiarò di non essere stato informato della sua presenza.

Un fatto, quindi, risultava provato: il caricabatterie era materialmente disponibile e utilizzato a livello locale.

Da questo non deriva automaticamente che fosse stato acquistato dalla società, formalmente destinato all'uso lavorativo o consapevolmente messo a disposizione dei dipendenti dal datore di lavoro e amministratore delegato.

La presenza stabile e l'utilizzazione ripetuta rappresentavano certamente un dato prevenzionistico rilevante. **Per attribuire quel dato al vertice aziendale sul piano penale occorreva però dimostrare qualcosa di ulteriore: che il datore ne fosse a conoscenza o che la sua ignoranza derivasse da un difetto colpevole del sistema di vigilanza.**

È questo passaggio che, secondo il Tribunale, non è stato provato.

5. Il sistema prevenzionistico aziendale e la prassi locale difforme

Uno degli aspetti più significativi del processo è il contrasto tra il sistema organizzativo formalmente predisposto dall'impresa e la prassi che si era sviluppata localmente.

La società aveva adottato una "Guida Sicura", inserita nella documentazione prevenzionistica, nella quale era espressamente indicato:

"In nessun caso dobbiamo diventare meccanici riparatori tuttofare".

In caso di guasti, i lavoratori avrebbero dovuto rivolgersi ai superiori, affinché fossero attivati soggetti specializzati.

La difesa ha documentato che questa prescrizione non rimaneva soltanto sulla carta.

Nel 2022 la società aveva infatti sostenuto oltre **240.000 euro di spese per manutenzioni e riparazioni esterne** dei propri veicoli.

Il dato non dimostra che nessun lavoratore abbia mai effettuato un intervento interno. **Dimostra però qualcosa di più utile sul piano probatorio: dal punto di vista del vertice esistevano indicatori economici concreti coerenti con l'effettiva applicazione della politica aziendale di esternalizzazione delle manutenzioni.**

Il Tribunale ha attribuito rilievo proprio a questo elemento, osservando che le spese documentate rendevano plausibile che il datore di lavoro ritenesse che la disposizione aziendale fosse effettivamente rispettata.

L'istruttoria ha tuttavia accertato anche un fatto diverso: il caricabatterie veniva utilizzato localmente da tempo, soprattutto durante il periodo invernale, anche per mezzi d'opera.

Questo impedisce di sostenere che il problema prevenzionistico fosse semplicemente risolto dal divieto scritto.

Un divieto costituisce una misura organizzativa e preventiva, ma non può cancellare una prassi che continui a esistere nella realtà. Se un comportamento vietato diventa abituale, diffuso e conoscibile attraverso il sistema aziendale, il vertice non può limitarsi a richiamare l'esistenza della procedura.

La decisione del Tribunale, però, non si fonda sulla negazione della prassi.

Il caricabatterie esisteva. Era utilizzato localmente. La sua gestione presentava criticità. Vi era dunque un problema prevenzionistico reale.

Ciò che non è stato dimostrato è che quella situazione fosse conosciuta dal datore di lavoro o che egli la ignorasse colpevolmente.

Ed è su questo passaggio che si concentra la motivazione assolutoria.

6. La decisione: carenze prevenzionistiche e assenza di rimproverabilità personale

Il Tribunale ha assolto il **datore di lavoro e amministratore delegato** con la formula **"per non aver commesso il fatto"**, ai sensi dell'art. 530, comma 1, c.p.p.

La motivazione richiede di distinguere due diversi livelli.

6.1. Le carenze prevenzionistiche

Il Tribunale non nega le criticità nella gestione concreta del caricabatterie.

La presenza stabile dell'apparecchiatura, il suo impiego locale, l'assenza di specifiche istruzioni, la mancata formazione sul suo utilizzo e la prassi sviluppatasi nel magazzino costituivano elementi rilevanti dal punto di vista prevenzionistico.

La sentenza individua infatti violazioni di cautele che avevano avuto efficacia causale nella produzione dell'infortunio.

Ma l'accertamento di una carenza prevenzionistica non comporta automaticamente l'attribuzione penale di quella carenza al vertice.

6.2. La rimproverabilità personale del datore di lavoro

Su questo secondo piano la prova, secondo il Tribunale, mancava.

Non risultava dimostrato che l'amministratore delegato fosse stato informato della presenza del caricabatterie, del suo impiego aziendale, della prassi sviluppatasi localmente o della specifica decisione di utilizzarlo sulla batteria dell'autovettura.

Il Tribunale esclude anche una **colpevole ignoranza**.

La conclusione deriva dalla convergenza di diversi elementi: l'esistenza di una delega formalmente strutturata; la presenza di un delegato munito di poteri gestionali e di spesa; un preposto formato; l'attività dell'RSPP; le periodiche revisioni del DVR; la diffusione delle procedure; la disposizione che imponeva il ricorso a manutentori specializzati; le rilevanti spese effettivamente sostenute per la manutenzione esterna e, infine, l'assenza di elementi dai quali ricavare la conoscenza datoriale della prassi sviluppatasi nel magazzino.

Il Tribunale non ha quindi affermato che il rischio non esistesse.

Ha ritenuto non provato che quel rischio fosse personalmente rimproverabile all'imputato.

7. Art. 17 e delega di funzioni: ciò che la sentenza afferma e ciò che non afferma

È probabilmente il passaggio giuridicamente più delicato.

L'art. 17 D. Lgs. 81/2008 mantiene in capo al datore di lavoro la valutazione dei rischi e l'elaborazione del DVR quali obblighi non delegabili.

La difesa non ha mai sostenuto che la delega conferita al delegato del datore di lavoro ex art. 16 potesse trasferire tale obbligo.

Dalla sentenza non è quindi possibile ricavare l'equazione:

delega valida = trasferimento dell'obbligo di valutazione dei rischi.

La delega assume un diverso significato: serve a ricostruire la serietà della struttura organizzativa, i livelli di gestione e controllo, i soggetti chiamati a intercettare le anomalie e i canali attraverso i quali una prassi locale avrebbe dovuto risalire verso il vertice.

Incide, perciò, sulla valutazione della colpa personale, della conoscibilità del rischio e del controllo concretamente esigibile dal datore di lavoro.

La titolarità normativa dell'obbligo previsto dall'art. 17 non cambia, ma **la non delegabilità dell'obbligo non può essere trasformata in responsabilità oggettiva per qualsiasi rischio materialmente presente nell'impresa.**

Nelle organizzazioni complesse, pretendere che l'amministratore delegato conosca direttamente ogni comportamento locale, ogni attrezzatura informalmente introdotta e ogni deviazione dalle procedure significherebbe trasformare la posizione di garanzia in responsabilità per fatto altrui.

Ed è proprio questo automatismo che la difesa ha contestato e che la sentenza, sul piano della colpa personale, non ha accolto.

8. Alta vigilanza e colpevole ignoranza

La giurisprudenza di legittimità distingue la vigilanza operativa dal controllo di livello superiore che permane in capo al delegante.

La cosiddetta **"vigilanza alta"** riguarda il corretto funzionamento complessivo dell'organizzazione, non il controllo momento per momento delle singole attività: **questo non significa che la delega possa trasformarsi in uno schermo protettivo, uno scudo penale.**

Se emergono segnali di inefficienza, prassi pericolose note o conoscibili, disfunzioni reiterate o carenze organizzative che i normali strumenti di controllo avrebbero dovuto intercettare, l'ignoranza del vertice può essere colpevole.

Nel caso esaminato, tuttavia, la prassi sviluppatasi presso il magazzino non risultava essere risalita lungo la catena organizzativa.

Il passaggio della sentenza secondo cui **né il delegato, né il preposto, né il lavoratore infortunato avevano rispettato le disposizioni aziendali** non significa che il Tribunale abbia semplicemente attribuito la "colpa" ad altri.

Significa piuttosto che esisteva una procedura, che a livello operativo quella procedura non era stata rispettata e che la deviazione non risultava essere stata comunicata al vertice.

La domanda posta dalla difesa era quindi estremamente concreta: quale antecedente informativo avrebbe consentito al datore di lavoro e amministratore delegato, prima dell'infortunio, di sapere che nel magazzino era presente un caricabatterie non censito, che veniva utilizzato localmente e che sarebbe stato impiegato su un'autovettura nonostante la procedura aziendale imponesse di rivolgersi a soggetti specializzati?

La sentenza conclude che la prova di un simile antecedente non è stata fornita.

9. La strategia difensiva e gli argomenti accolti dal Tribunale

La difesa del datore di lavoro si è sviluppata su due livelli tra loro complementari.

9.1. Il rischio non era semplicemente ignorato

Il primo argomento riguardava la contestazione dell'omessa valutazione.

La società aveva adottato una procedura che escludeva gli interventi di riparazione improvvisati da parte dei lavoratori e prescriveva il ricorso a manutentori specializzati.

La difesa ha inoltre prodotto la documentazione relativa alle consistenti spese sostenute per le manutenzioni esterne, superiori a 240.000 euro nel solo 2022.

Il dato serviva a dimostrare non l'inesistenza assoluta di qualsiasi deviazione, ma l'effettività della politica organizzativa nota al vertice.

Questo argomento, tuttavia, non poteva essere assolutizzato.

Le testimonianze avevano infatti dimostrato che il caricabatterie era utilizzato localmente anche per altri mezzi. La presenza di un divieto relativo agli interventi sulle autovetture non bastava quindi, da sola, a risolvere ogni questione relativa a quell'attrezzatura.

9.2. Il punto decisivo: la colpa personale dell'amministratore delegato

Il secondo livello della difesa si è rivelato determinante.

Anche ammesso che nella concreta gestione del caricabatterie fossero presenti carenze prevenzionistiche, occorreva dimostrare per quale ragione tali carenze dovessero essere personalmente attribuite al datore di lavoro.

La difesa ha quindi ricostruito il sistema organizzativo nel suo complesso: la delega ex art. 16, i poteri del delegato, la presenza del preposto, l'attività dell'RSPP, le revisioni del DVR, la diffusione delle procedure aziendali, il ricorso sistematico a manutentori esterni e l'assenza di segnalazioni relative alla presenza e all'impiego del caricabatterie.

Un passaggio dell'istruttoria è particolarmente significativo.

Nel corso dell'esame del funzionario ATS, la difesa chiese espressamente se fosse stata accertata la conoscenza, da parte del datore di lavoro, della presenza del caricabatterie.

La risposta fu:

"No, non l'abbiamo accertato".

Non si tratta di un particolare secondario.

La contestazione riguardava personalmente l'amministratore delegato. Una volta accertata l'esistenza di una struttura organizzativa, di una delega effettiva, di figure intermedie e di procedure coerenti con la scelta aziendale di esternalizzare le manutenzioni, rimaneva da dimostrare perché quella specifica prassi locale dovesse essere conosciuta dal vertice.

Il Tribunale giunge sul punto a una conclusione sostanzialmente coincidente con l'impostazione difensiva: non vi erano elementi per ritenere il datore di lavoro informato della presenza dell'apparecchiatura e del suo utilizzo aziendale.

È questo il passaggio probatorio centrale della decisione.

Non la delega isolatamente considerata. Non il semplice divieto scritto. Non l'affermazione che il rischio fosse inesistente.

L'assoluzione nasce dalla mancata dimostrazione della **rimproverabilità personale dell'imputato**.

10. La trasmissione degli atti al Pubblico Ministero

L'assoluzione ottenuta dalla difesa del datore di lavoro non ha comportato la chiusura di ogni possibile accertamento sulla vicenda.

Il Tribunale ha disposto la trasmissione degli atti al Pubblico Ministero con riferimento alle posizioni del **delegato** e del **preposto**.

La trasmissione non equivale naturalmente a un accertamento di responsabilità.

Significa soltanto che gli elementi emersi nel dibattimento sono stati ritenuti meritevoli di autonomo approfondimento.

Per il preposto assumono rilievo, fra gli altri elementi, la partecipazione diretta alle operazioni, la conoscenza delle disposizioni aziendali relative agli interventi sulle autovetture e la dichiarazione di avere utilizzato il caricabatterie sulla base della propria esperienza, senza averne letto il manuale tecnico.

Per il delegato vengono invece in considerazione la posizione di garanzia derivante dalla delega e il funzionamento dei controlli locali.

Qualunque responsabilità dovrà comunque essere accertata autonomamente, individuando per ciascun soggetto la specifica posizione di garanzia, la regola cautelare violata, il nesso causale e la colpa, secondo lo standard dell'oltre ogni ragionevole dubbio.

Non sarebbe quindi corretto sostenere che l'assoluzione del datore di lavoro abbia semplicemente "spostato" la responsabilità sul delegato o sul preposto.

11. Indicazioni operative che emergono dalla sentenza

La sentenza offre indicazioni che vanno oltre il singolo processo.

11.1. La delega deve essere reale

L'atto formale non basta. Occorrono data certa, accettazione, competenze professionali, poteri organizzativi, gestionali e di spesa e la concreta possibilità di esercitarli.

11.2. La delega non trasferisce l'obbligo dell'art. 17

La valutazione dei rischi resta un obbligo indelegabile del datore di lavoro. La delega ha però un peso decisivo nel definire il funzionamento dell'organizzazione, i livelli ai quali devono essere intercettate le anomalie e il controllo concretamente esigibile dal vertice.

11.3. L'alta vigilanza deve essere effettiva e documentabile

Un'organizzazione complessa deve avere strumenti capaci di far emergere i problemi: RSPP, delegati, preposti, sopralluoghi, revisioni, riunioni, segnalazioni e procedure di escalation.

L'ignoranza del vertice non diventa incolpevole per il solo fatto che esista una delega. Può esserlo quando il sistema deputato a produrre e trasmettere conoscenza sia ragionevolmente adeguato **e non emergano segnali che avrebbero imposto un intervento.**

11.4. Le attrezzature "informali" meritano particolare attenzione

Un'attrezzatura può non comparire negli inventari aziendali e, nello stesso tempo, essere materialmente presente e utilizzata da anni in un'unità locale. È un rischio organizzativo evidente.

La prevenzione non può fermarsi agli elenchi formali: deve verificare ciò che concretamente entra, circola, è effettivamente presente e viene utilizzato nei luoghi di lavoro.

11.5. Un divieto scritto non cancella una prassi

La procedura aziendale può vietare una determinata attività e prescrivere un'alternativa sicura, se però la condotta vietata diviene abituale, il rischio torna a essere un dato presente nell'organizzazione.

Da quel momento il problema è, in sede penale, stabilire chi conoscesse la prassi, chi avrebbe dovuto conoscerla e attraverso quali meccanismi essa avrebbe dovuto emergere.

11.6. Anche i dati economici possono dimostrare come funziona davvero l'organizzazione

Procedure, organigrammi e deleghe sono importanti, ma non sono gli unici elementi di prova.

Fatture, contratti, ordini e costi effettivamente sostenuti possono dimostrare che una determinata politica aziendale non esisteva soltanto sulla carta.

Nel processo in esame gli oltre 240.000 euro di manutenzioni esterne non dimostravano l'impossibilità di deviazioni locali. Dimostravano però che il vertice disponeva di un elemento concreto per ritenere effettivamente applicata la scelta aziendale di affidare gli interventi a soggetti specializzati.

12. Sintesi conclusiva

La sentenza non afferma che la delega di funzioni renda delegabile l'obbligo di valutazione dei rischi previsto dall'art. 17 D.Lgs. 81/2008. Quell'obbligo resta indelegabile e di competenza esclusiva del datore di lavoro.

Non afferma neppure che un rischio sparisce perché una procedura vieta ai lavoratori di esporsi ad esso. Se una prassi pericolosa continua ad essere operante, il divieto scritto non può cancellarla.

Il punto determinante della decisione giudiziaria in oggetto è più preciso.

Anche quando esiste una carenza prevenzionistica, la responsabilità penale del datore di lavoro richiede la dimostrazione che quella carenza sia **personalmente rimproverabile** al soggetto imputato.

Nel caso esaminato esistevano un caricabatterie utilizzato localmente e carenze nella sua gestione. Il Tribunale ha però ritenuto non dimostrato che il datore di lavoro e amministratore delegato conoscesse quella situazione o che la ignorasse colpevolmente.

La difesa ha insistito precisamente su questa distinzione: l'esistenza oggettiva di una criticità prevenzionistica non consente di saltare il passaggio dell'imputazione personale.

Una struttura organizzativa effettiva, una delega reale, figure intermedie qualificate, procedure coerenti, un sistema di vigilanza e comunicazione, formazione in regola, e dati concreti sull'effettiva applicazione delle scelte organizzative non costituiscono un'esimente automatica.

Servono però a stabilire che cosa il vertice sapesse, che cosa avrebbe dovuto sapere e quali anomalie fosse concretamente tenuto a intercettare.

Nel caso esaminato questo passaggio probatorio da parte della pubblica accusa è mancato.

Da qui l'assoluzione **per non aver commesso il fatto**.

È una conclusione più rigorosa della formula, troppo semplice, secondo cui il rischio sarebbe stato "governato mediante divieto". La sentenza richiama piuttosto un principio fondamentale, spesso dimenticato nella materia prevenzionistica: **la posizione di garanzia individua l'area degli obblighi, ma la condanna penale richiede sempre di dimostrare la colpa personale dell'imputato.**

Rolando Dubini, penalista Foro di Milano, cassazionista

Scarica la sentenza presentata:

Tribunale di Milano -Sez. VI pen., Sentenza 19 giugno 2026, dep. 6 luglio 2026, n. 6347/26 ? trascrizione anonimizzata

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.