PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6042 di Giovedì 19 marzo 2026

Chi deve frequentare i corsi di formazione rivolti ai datori di lavoro

Quali sono i soggetti che devono e quelli che non devono partecipare ai corsi previsti dal nuovo Accordo per datori di lavoro in ambito privato e pubblico, a partire dalle situazioni di possibile pluridatorialità orizzontale e verticale.

L'obbligo dei datori di lavoro di partecipare ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, introdotto dalla Legge 215/2021 all'interno dell'art.37 c.7 del D.Lgs.81/08, così come integrato l'anno scorso dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, ha ulteriormente rilanciato l'interesse delle aziende ad avere chiaro chi sia - o, a seconda dei casi, chi siano - il datore di lavoro o i datori di lavoro nell'ambito delle specifiche organizzazioni.

Se è vero che già da tempo, infatti, le aziende hanno acquisito la consapevolezza che la corretta individuazione della figura del datore di lavoro sia un passaggio ineludibile ai fini della predisposizione di un adeguato sistema di prevenzione aziendale (a maggior ragione nella logica dell'implementazione di un eventuale modello organizzativo ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.81/08), ora tale consapevolezza si è a mio parere ulteriormente rafforzata e, a fronte del nuovo obbligo formativo, è diventata addirittura una priorità.

Ritengo dunque utile, in questa fase, soffermarmi su quali soggetti debbano, in veste di datori di lavoro, frequentare i corsi di formazione previsti dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, anche alla luce delle domande che sto ricevendo in questa fase da parte degli operatori del settore.

Occorre anzitutto precisare, in prima battuta, quali soggetti non siano da ritenersi datori di lavoro ai sensi del D.Lgs.81/08 (né ai fini della valutazione dei rischi, né quali destinatari della relativa formazione, né in relazione ad alcun altro obbligo esclusivamente datoriale, dal momento che i criteri di individuazione della datorialità sono univoci a prescindere dalle ricadute che ne derivano in termini di obblighi conseguenti).

Non è anzitutto datore di lavoro il soggetto che abbia ricevuto una delega di funzioni dal datore di lavoro stesso, per quanto ampio ed esteso possa essere l'ambito di gestione oggetto di tale delega.

Anche una delega di funzioni atta a trasferire tutti gli obblighi delegabili previsti dall'art.18 del D.Lgs.81/08 e norme collegate, infatti, non trasforma il soggetto che la accetti in un datore di lavoro: il destinatario di tale delega sarà un "delegato" e, sotto il profilo formativo, frequenterà il corso per i dirigenti, dal momento che non è un datore di lavoro in virtù di tale delega.

Non si diventa mai, infatti, in nessun caso, datore di lavoro in virtù dell'accettazione di una delega di funzioni di salute e sicurezza ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08, per quanto ampia tale delega possa essere.

Ciò vale anche nel caso in cui il soggetto che accetta una delega di funzioni conferita ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08 sia un direttore di stabilimento o un direttore generale o un responsabile di struttura.

Anche ammettendo, infatti, che tale stabilimento o tale struttura possano essere definiti "unità produttiva" ai sensi dell'art.2 c.1 lett.t) del D.Lgs.81/08 (avendo essi autonomia finanziaria e tecnico-funzionale), non si diventa mai datori di lavoro sulla base di una delega di funzioni conferita ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08, bensì - come vedremo oltre in maniera approfondita - si può essere datori di lavoro in un'unità produttiva a titolo originario (e non derivativo) in virtù della detenzione e dell'esercizio dei poteri decisionali e di spesa previsti dalla definizione di cui all'art.2 c.1 lett.b) del D.Lgs.81/08.

In tal senso, va ribadito ancora una volta che l'espressione "datore di lavoro delegato nell'unità produttiva", che purtroppo si sente ancora spesso pronunciare, è una contraddizione in termini ed è completamente errata sotto il profilo giuridico: o un soggetto è datore di lavoro nell'unità produttiva (e non lo è certo in virtù di una delega di funzioni di salute e sicurezza, la quale non può trasferire gli obblighi giustappunto "indelegabili"!) o è un delegato (pur con una amplissima delega).

Su questo punto, hanno posto la parola fine ad ogni *querelle* due sentenze fondamentali emanate negli ultimi anni in materia, con cui la Suprema Corte ha chiarito - al di là di ogni possibile messa in discussione - che la delega di funzioni di salute e sicurezza prevista dall'art.16 del D.Lgs.81/08 non può mai conferire ad un soggetto la posizione datoriale.

Con **Cassazione Penale, Sez.IV, 27 febbraio 2023 n.8476**, tre anni fa la Corte ha puntualizzato definitivamente che ***"la delega di funzioni prevista dall'art.16 del d.lgs n.81/2008*** *presuppone un trasferimento di poteri e correlati obblighi* ***dal datore di lavoro verso altre figure non qualificabili come tali e che non lo divengono per effetto della delega"***, sottolineando anche che, purtroppo, *"non di rado nella elaborazione giurisprudenziale relativa alla materia della sicurezza sul lavoro, peraltro, si usa il termine delega di funzioni anche quando si fa riferimento a deleghe gestorie"*; il che ha contribuito, nel tempo, ad alimentare la confusione in materia.

Ancora, con **Cassazione Penale, Sez.IV, 21 settembre 2022 n.34943,** l'anno prima la Corte ha precisato che *"non può costituire elemento sintomatico della costituzione di una posizione verticistica ovvero direzionale* ***lo strumento delineato dall'art.16 D.Lsv.81/2008*** *che attiene al diverso ambito della delega di funzioni nel settore della prevenzione dei rischi in ambito lavorativo, che* ***non determina il trasferimento della funzione datoriale,*** *nella sua accezione gestionale e di indirizzo, né di regola, la costituzione di una posizione verticistica, ma risulta strutturato per sollevare il datore di lavoro da singoli incombenti in materia di sicurezza nel limitato ambito delle funzioni trasferite."*

Così come le figure del preposto e del dirigente non sono costituite (nel senso di create) da deleghe di funzioni prevenzionistiche, in maniera analoga, anche la figura del datore di lavoro non è mai creata da una delega di salute e sicurezza ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08 (su questo punto, rinvio per approfondimenti ai precedenti articoli " Il preposto e il dirigente non sono figure create da una delega", pubblicato su PuntoSicuro del 18 ottobre 2023 n.5485, e " Il datore di lavoro nell'unità produttiva non è un soggetto delegato", pubblicato su PuntoSicuro del 14 aprile 2025 n.5830).

Aggiungo ancora una puntualizzazione, che potrà apparire ovvia ma che purtroppo tale non si è sempre rivelata nella pratica formativa e nell'esperienza concreta: **i direttori o i responsabili di singoli e limitati settori all'interno di un'azienda (settori non qualificabili evidentemente come unità produttive) non sono datori di lavoro** ma saranno, presumibilmente, laddove esercitino poteri gestionali e organizzativi, dirigenti e dovranno frequentare i relativi corsi di formazione.

Fatte tali precisazioni in termini di esclusione dei soggetti che non sono da ritenersi datori di lavoro, vediamo a questo punto - come sempre senza pretese di esaustività - quali criteri debbano essere applicati per identificare coloro che sono tenuti invece a frequentare, nella loro qualità di datori di lavoro "apicali" o "decentrati" (secondo una locuzione usata - come vedremo - dalla Cassazione Penale stessa), i relativi corsi previsti dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025.

Partiamo anzitutto dalle organizzazioni complesse (sulle quali rinvio, per ulteriori approfondimenti, al precedente articolo " Chi è il datore di lavoro nelle "organizzazioni complesse"", pubblicato su PuntoSicuro del 27 settembre 2018 n.4318).

Con una interessante sentenza di pochi anni fa (**Cassazione Penale, Sez.IV, 27 febbraio 2023 n.8476**, su già citata), la Corte ha ricordato che *"nelle **società di capitali più semplici,** in cui figura un **amministratore unico** titolare della ordinaria e straordinaria amministrazione, questi assume anche la **posizione di garanzia datoriale."***

Dall'altra parte, *"nelle società di capitali in cui, invece, l'amministrazione sia affidata ad un organo collegiale quale il consiglio di amministrazione, l'individuazione della posizione datoriale è più complessa, anche in ragione della molteplicità di possibili modelli di amministrazione offerti dalla normativa societaria."*

Sotto questo profilo, *"la Corte di Cassazione in proposito con orientamento costante afferma che **nell'ipotesi in cui non siano previste specifiche deleghe di gestione** l'amministrazione ricade per intero su tutti i componenti del consiglio e **tutti i componenti del consiglio sono investiti degli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti dalla legislazione a carico del datore di lavoro** (sez.4 n.8118 dell'01/02/2017, Ottavi, Rv.269133; n.49402 dell3/11/2013, Bruni, Rv.257673)."*

La delega di gestione, da non confondere con la delega di salute e sicurezza prevista dall'art.16 del D.Lgs.81/08, è uno strumento previsto dal codice civile che può essere utilizzato nell'ambito del consiglio di amministrazione per concentrare i poteri ove si trovano le specifiche competenze e specializzazioni tra i membri stessi del c.d.a.

Ciò premesso, d'altro canto - prosegue la Corte - *"di frequente accade, tuttavia, che il consiglio di amministrazione deleghi le proprie attribuzioni o solo alcune di esse ad uno o più dei suoi componenti o ad un comitato esecutivo (c.d. board) attraverso la c.d. **delega gestoria disciplinata dall'art.2381 cod. civ.** Tale ultima norma detta le condizioni per accedere al modello in esame, i limiti entro cui è possibile ricorrevi e gli effetti che l'adozione del modello determina nel rapporto fra delegati e deleganti."*

Occorre aggiungere, a questo punto, che *"nella giurisprudenza della Corte di Cassazione, ai fini della **individuazione della figura datoriale in presenza di deleghe gestorie,** si pone l'accento sulla necessità di **verificare in concreto la effettività dei poteri di gestione e di spesa dei consiglieri delegati."***

Pubblicità

Tutto ciò in applicazione della definizione di datore di lavoro privato, che prevede che sia tale *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"* (art.2 c.1 lett.b) primo periodo D.Lgs.81/08).

Così *"le Sezioni Unite nella sentenza Espenhahn già richiamata [sentenza sul caso Thyssenkrupp, n.d.r.], dato atto che "nell'ambito di organizzazioni complesse, d'impronta societaria, la veste datoriale non può essere attribuita solo sulla base di un criterio formale, magari indiscriminatamente estensivo, ma richiede di considerare l'organizzazione dell'istituzione, l'individuazione delle figure che gestiscono i poteri che danno corpo a tale figura" hanno confermato la correttezza della attribuzione della qualifica di datore di lavoro all'intero board, ovvero di un comitato esecutivo composto dall'amministratore delegato della società e da altri consiglieri delegati riconoscendo* ***"l'effettività dei poteri di gestione e di spesa"*** *esercitati anche da tali soggetti che valeva ad attribuire loro la qualifica di datori di lavoro unitamente all'amministratore delegato."*

Una volta chiarito tutto ciò con riferimento al datore di lavoro "originario", occorre tenere presente che laddove poi, all'interno delle organizzazioni complesse, ricorrano realmente le condizioni perché una struttura o uno stabilimento presente nell'ambito delle stesse possa essere rispettivamente qualificata o qualificato **"unità produttiva"** ai sensi della relativa definizione di cui all'art.2 c.1 lett.t) D.Lgs.81/08, è possibile che sia identificabile **anche** un datore di lavoro nell'ambito dell'unità produttiva (il quale, come si diceva prima, non è tale sulla base di una delega di funzioni ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08).

In applicazione della definizione di datore di lavoro contenuta nell'art.2 c.1 lett.b) primo periodo del D.Lgs.81/08, su richiamata, la Suprema Corte ha precisato che ***"il dato normativo*** *consente di distinguere un datore di lavoro in senso giuslavoristico da uno o più datori di lavoro (sussistendo distinte unità produttive) in senso prevenzionale."*

In tale ottica, risulta *"evidente che la responsabilità del soggetto preposto alla direzione dell'unità produttiva è condizionata alla congruità dei suoi poteri decisionali e di spesa rispetto alle concrete esigenze prevenzionali"* **(Cassazione Penale, Sez. IV, 3 febbraio 2011 n.4106)**.

Sia il datore di lavoro originario o i datori di lavoro originari nell'ambito del consiglio di amministrazione (secondo i criteri visti sopra) che l'eventuale datore di lavoro nell'unità produttiva dovranno frequentare i corsi per datori di lavoro previsti dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025.

Poiché nella pratica non è sempre facile operare - sulla base dell'effettività dei poteri e dell'autonomia - le qualificazioni relative all'unità produttiva e ai poteri decisionali e di spesa del direttore di stabilimento o di struttura, ai fini dell'identificazione dell'eventuale figura del datore di lavoro nell'unità produttiva, si può prendere come esempio il caso trattato da **Cassazione Penale, Sez.III, 16 giugno 2025 n.22584.**

Con questa pronuncia, l'anno scorso la Corte ha riconosciuto la posizione di garanzia di datore di lavoro *"in capo ai due distinti soggetti (B. e C.) preposti* ***al vertice delle due distinte unità produttive*** *(Divisione Ipermercati e Divisione Supermercati),* ***muniti dei relativi autonomi poteri decisionali e di spesa,*** *in forza di procura speciale rilasciata a costoro dal A., quale presidente del Consiglio di amministrazione e, dunque, datore di lavoro di vertice"*; ciò dal momento che tali divisioni erano *"distinte sui piani contabile, amministrativo, gestionale".*

E' importante sottolineare, onde evitare fraintendimenti, che la Suprema Corte, *"sulla scorta di tali dati di fatto e segnatamente del contenuto delle* ***due procure speciali*** *conferite dal datore di lavoro di vertice, ha ritenuto la* ***natura giuridica di atti organizzativi privati con funzione meramente ricognitiva dell'investitura ex lege ai sensi dell'art.2 comma uno lett.b) di due datori di lavoro decentrati*** *(B. e C.) i quali rivestivano la posizione di garanti originari in relazione alle singole unità produttive di competenza."*

Qui l'espressione *"garanti originari"* o, per meglio dire, *"garanti a titolo originario"*, significa che questi due soggetti ricoprivano la posizione di garanzia di datori di lavoro nelle rispettive unità produttive non in virtù di una delega di funzioni prevenzionistiche ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08 (cosa che abbiamo detto essere impossibile) bensì attraverso un mero atto ricognitivo della loro datorialità generata - a monte - dalla detenzione e dall'esercizio di poteri decisionali e di spesa ai sensi dell'art.2 c.1 lett.b) del D.Lgs.81/08 (derivanti, nella fattispecie, dal conferimento di due procure speciali atte a trasferire tali poteri).

Di conseguenza, nel caso di specie, *"tenuto conto della concezione datoriale anche sostanziale mutuata dal testo unico",* la Corte *"riteneva in capo ai predetti B. e C. la qualifica di* ***datore di lavoro decentrato ex lege delle rispettive unità produttive*** *e dunque riteneva,* ***ex lege,*** *costoro tenuti alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezioni e alla redazione dei documenti di valutazione dei rischi afferenti alle singole unità organizzative di cui erano responsabili".*

Passando dalle società di capitali a quelle di persone ed in particolare alle **società semplici,** segnalo una **sentenza del mese scorso (Cassazione Penale, Sez.IV, 25 febbraio 2026 n.7563)** con cui la Corte si è pronunciata sulla posizione di garanzia del datore di lavoro di una piccola azienda agricola.

La Cassazione ha ricordato che *"la disciplina delle società semplici prevede:*

- che salvo diversa pattuizione, l'amministrazione della società spetta a ciascun socio disgiuntamente dagli altri (art.2257 cod. civ.);

- che i diritti e gli obblighi degli amministratori sono regolati dalle norme sul mandato (art.2261 cod. civ.);

- che in mancanza di diversa disposizione del contratto, la rappresentanza spetta a ciascuno dei soci e si estende a tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale (art.2266 cod. civ.)."

Di conseguenza, secondo la Corte, ***"nelle società semplici,*** *dunque,* ***datore di lavoro*** *- e perciò titolare della posizione di garanzia collegata alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori dipendenti -* ***è ciascuno dei soci cui è attribuita l'amministrazione disgiunta."***

Per quanto riguarda l' **ambito pubblico,** infine, si tenga conto che dovranno frequentare i corsi rivolti ai datori di lavoro coloro che ricadano nella definizione contenuta nell'art.2 c.1 lett.b) secondo periodo del D.Lgs.81/08, che prevede che *"nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo".*

Con **Cassazione Penale, Sez.III, 5 luglio 2018 n.30170,** la Corte ha ricordato che ***"l'individuazione del dirigente (o del funzionario) cui attribuire la qualifica di datore di lavoro*** *è demandata alla pubblica amministrazione, la quale vi provvede con* ***l'attribuzione della qualità e il conferimento dei relativi poteri*** *di autonomia gestionale".*

Nelle pubbliche amministrazioni, infatti, *"sono* ***gli organi di direzione politica*** *che devono procedere all'individuazione, tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici, non essendo per tale ragione possibile una scelta non espressa e non accompagnata dal conferimento di poteri di gestione alla persona fisica; di conseguenza,* ***in mancanza di tale individuazione permane in capo a suddetti organi l'indicata qualità, anche ai fini dell'eventuale responsabilità*** *per la violazione della normativa antinfortunistica".*

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Scarica le sentenze citate nell'articolo:

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 8476 del 27 febbraio 2023 (u.p. 20 ottobre 2022) - Pres. Dovere - Est. Ricci - P.M. Casella - Ric. P.R.. - Delega di funzioni ex art. 16 d. lgs. n. 81/2008 e delega "gestoria" ex art. 2381 codice civile. la cassazione in una ricognizione della normativa fa il punto sulla delega alla sicurezza che solleva il datore di lavoro dalla posizione di garanzia.

Corte di Cassazione Penale, Sez.IV ? Sentenza n. 34943 del 21 settembre 2022 - Infortunio durante le prove di taglio della mozzarella e responsabilità di un RSPP. Ambito di operatività della delega di funzioni. Responsabilità amministrativa dell'ente

Corte di Cassazione - Sezione IV Penale - Sentenza n. 4106 del 3 febbraio 2011 (u. p. 23 novembre 2010) - Pres. Brusco ? Est. Marinelli? P.M. Geraci - Ric. S. G. - Evidenziati i criteri di distinzione tra il datore di lavoro in senso giuslavoristico e il datore di lavoro o i datori di lavoro di fatto di più unità produttive ai quali vanno addebitate le responsabilità prevenzionistiche.

Corte di Cassazione Penale, Sez.III ? Sentenza n. 22584 del 16 giugno 2025 - Assolto il presidente del CdA per omessa valutazione dei rischi e designazione RSPP: i datori di lavoro a fini prevenzionistici sono i dirigenti delle unità produttive con potere decisionale e di spesa.

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 ? Sentenza n. 7563 del 25 febbraio 2026 - Investimento mortale con il trattore nella società agricola semplice: responsabilità dei soci-datori di lavoro e dell'ente ex D.Lgs. 231/2001.

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 30170 del 5 luglio 2018 - Pres. Di Nicola ? Est. Corbetta ? P.M. Romano - Ric. E.S.. - Il sindaco di un comune va esente da responsabilità in materia antinfortunistica solo se procede alla individuazione dei soggetti cui attribuire la qualifica di datore di lavoro. se non vi ha provveduto tale qualifica rimane in capo a lui stesso.

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it