PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6200 di Lunedì 23 novembre 2026

Delega al dirigente: cosa trasferisce davvero l'art. 16 del D.Lgs. 81/2008?

Se il dirigente è già destinatario diretto degli obblighi prevenzionistici, quale funzione svolge la delega? Il rapporto tra obblighi propri ex art. 18, funzioni datoriali delegate e governo concreto del rischio. A cura di Alessandro Moscatelli.

La giurisprudenza ha chiarito che il dirigente, quando ricorrono i presupposti previsti dal D.Lgs. 81/2008, può essere destinatario di obblighi prevenzionistici anche in assenza di una delega di funzioni. Da questa conclusione nasce una seconda domanda, particolarmente rilevante nella pratica aziendale: se il dirigente è già titolare di obblighi prevenzionistici propri, che cosa trasferisce realmente una delega di funzioni ex art. 16 conferita allo stesso dirigente?

Il dirigente non diventa garante perché riceve la delega

Il punto di partenza è la definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. d), del D.Lgs. 81/2008. Il dirigente è il soggetto che, in ragione delle proprie competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

A questa definizione deve essere affiancato l'art. 18, significativamente rubricato "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente". La norma pone direttamente gli obblighi in capo al datore di lavoro e ai dirigenti che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite.

È proprio quest'ultima espressione a delimitare la posizione del dirigente. Non ogni dirigente risponde indistintamente di ogni profilo della sicurezza aziendale. Occorre individuare quale parte dell'organizzazione governi, quali poteri gli siano stati attribuiti e quale rischio rientri effettivamente nella sua sfera di gestione.

Ma, una volta individuato tale perimetro, la fonte dei relativi obblighi non è la delega ex art. 16. È la legge stessa.

Cass. pen., Sez. IV, 11 marzo 2013, n. 11492 esprime il principio con particolare chiarezza: dirigente e preposto sono destinatari diretti, iure proprio, delle norme antinfortunistiche, prescindendo da un'eventuale delega conferita dal datore di lavoro. La Corte precisa contestualmente che la responsabilità del dirigente rimane rapportata alle competenze attribuite e ai poteri decisionali e di spesa effettivamente conferiti.

Pubblicità

La delega opera su un piano diverso

La funzione dell'art. 16 è differente. La delega consente al datore di lavoro, salvo i limiti previsti dalla legge, di trasferire proprie funzioni ad altro soggetto, attribuendogli i poteri necessari per esercitarle.

Per essere efficace, la delega deve rispettare i requisiti previsti dalla norma: forma scritta e data certa, adeguata professionalità ed esperienza del delegato, attribuzione dei necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo, autonomia di spesa, accettazione scritta e adeguata pubblicità. Il datore di lavoro conserva inoltre l'obbligo di vigilanza previsto dall'art. 16, comma 3.

La differenza rispetto alla posizione dirigenziale emerge in maniera particolarmente nitida da **Cass. pen., Sez. IV, 19 luglio 2016, n. 30547**. Richiamando i principi delle Sezioni Unite nella sentenza ThyssenKrupp n. 38343/2014, la Corte osserva che la delega determina, nei limiti consentiti dalla legge, una traslazione dal delegante al delegato di poteri e responsabilità propri del primo, assunti dal secondo a titolo derivativo. La stessa pronuncia ricorda, però, che il dirigente possiede già una posizione di garanzia derivante dalla funzione ricoperta.

Quando dirigente e delegato coincidono

Si immagini il direttore di produzione di un'impresa. In virtù dell'incarico aziendale egli organizza l'attività produttiva, impartisce disposizioni ai responsabili sottordinati, dispone di determinati poteri organizzativi e vigila sulle lavorazioni.

Se tali caratteristiche integrano la figura prevista dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, quel soggetto è già dirigente ai fini prevenzionistici. Gli obblighi dell'art. 18 riconducibili alle sue attribuzioni e competenze non hanno bisogno di essere "trasferiti" dal datore di lavoro per diventare suoi.

Il datore di lavoro può tuttavia conferirgli mediante delega ulteriori funzioni rientranti nella propria sfera: ad esempio ampliandone l'ambito organizzativo, attribuendogli specifici poteri decisionali su determinati processi, interventi o strutture e assicurandogli la corrispondente autonomia di spesa.

In questo caso il soggetto opera contemporaneamente come dirigente, per gli obblighi che gli appartengono iure proprio, e come delegato, per le ulteriori funzioni datoriali validamente trasferite. Questa distinzione permette di comprendere anche perché la validità della delega e l'esistenza della posizione dirigenziale debbano essere esaminate separatamente.

Una delega inefficace non cancella gli obblighi propri del dirigente

Cass. pen., Sez. IV, 11 aprile 2017, n. 18153 offre un caso particolarmente significativo. Nella vicenda esaminata emergevano criticità relative alle deleghe conferite, anche sotto il profilo dell'autonomia di spesa.

La Corte osserva tuttavia che al dirigente spettava iure proprio l'obbligo di adottare le misure di sicurezza riconducibili alla propria funzione, a prescindere dalla delega ricevuta.

Il principio è importante. Se la fonte dell'obbligo fosse esclusivamente la delega, il venir meno dell'efficacia di quest'ultima dovrebbe far venir meno anche l'obbligo. Ma ciò non accade quando l'obbligo appartiene già al soggetto in ragione della posizione dirigenziale esercitata.

L'eventuale inefficacia della delega non neutralizza quindi gli obblighi che il soggetto possiede già iure proprio.

Ma anche la presenza di una delega non basta

Il ragionamento deve essere svolto anche nella direzione opposta. Non basta che un documento sia denominato " delega di funzioni" per concludere che il destinatario possieda effettivamente tutti i poteri necessari a governare il rischio.

Cass. pen., Sez. IV, 27 gennaio 2020, n. 3184 rappresenta, sotto questo profilo, un contrappeso essenziale. La Corte ricorda che per dirigente e preposto i poteri gerarchici e funzionali costituiscono contemporaneamente base e limite della responsabilità e riconduce la posizione di garanzia alla gestione dello specifico rischio.

Nel caso sottoposto alla Corte, nonostante l'esistenza di un documento di "delega e attribuzioni di responsabilità", il soggetto non disponeva di autonomi poteri decisionali sugli interventi necessari, essendo vincolato al piano definito dal datore di lavoro. La posizione di garanzia non poteva quindi essere desunta semplicemente dall'esistenza dell'atto formale.

Ne deriva una conseguenza importante: né l'assenza della delega esclude automaticamente la responsabilità del dirigente, né la presenza della delega dimostra automaticamente l'esistenza e l'estensione della sua posizione di garanzia. Occorre sempre verificare i poteri effettivamente attribuiti.

Che cosa significa allora "delegare tutto l'art. 18"?

È a questo punto che una formula molto diffusa nella documentazione aziendale merita di essere riletta: "Il datore di lavoro delega al dirigente tutti gli obblighi previsti dall'art. 18 del D.Lgs. 81/2008".

Il problema non è tanto stabilire astrattamente se una formula del genere sia utile o inutile. Occorre piuttosto comprendere quale sia il suo effettivo contenuto traslativo.

Si possono presentare almeno tre situazioni differenti.

La prima riguarda un obbligo che rientra già nelle attribuzioni e competenze del dirigente. In questo caso il soggetto ne è già destinatario per effetto della propria posizione e la delega non costituisce la fonte originaria di quell'obbligo.

La seconda riguarda una funzione datoriale delegabile che non rientrava originariamente nella sfera organizzativa del dirigente. La delega può allora estendere il suo ambito funzionale, purché trasferisca realmente i poteri necessari per esercitare quella funzione.

La terza riguarda un obbligo che la legge dichiara non delegabile. In questo caso la delega non può produrre l'effetto di trasferirlo, indipendentemente dall'ampiezza delle formule utilizzate nell'atto.

È quindi molto più significativo descrivere nella delega funzioni, perimetro organizzativo, poteri e autonomia di spesa piuttosto che limitarsi a riportare un elenco di articoli del D.Lgs. 81/2008.

Il limite dell'art. 17: nemmeno una delega molto ampia trasferisce tutto

Il limite è reso particolarmente evidente dall'art. 17, che mantiene indelegabili la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del DVR e la designazione del RSPP.

Cass. pen., Sez. IV, 25 ottobre 2024, n. 39168 offre un'applicazione molto interessante di questo principio. La Corte censura la decisione di merito perché aveva collegato alla posizione del dirigente delegato una carenza riconducibile alla valutazione del rischio e al contenuto essenziale del DVR.

Se il fattore di rischio avrebbe dovuto essere adeguatamente individuato e disciplinato nella valutazione dei rischi, non è possibile aggirare l'indelegabilità prevista dall'art. 17 attribuendo semplicemente quella responsabilità al dirigente in forza di una delega, per quanto ampia.

La pronuncia non significa naturalmente che ogni misura operativa connessa al DVR appartenga esclusivamente al datore di lavoro. Significa, più precisamente, che occorre distinguere tra la valutazione del rischio e l'individuazione delle misure conseguenti, che costituiscono il nucleo dell'obbligo indelegabile, e l'attuazione concreta delle misure prevenzionistiche nell'organizzazione, che può coinvolgere dirigenti e delegati secondo le rispettive attribuzioni.

L'art. 299: l'organizzazione reale conta più delle etichette

Il quadro sarebbe incompleto senza considerare il principio di effettività codificato dall'art. 299 del D.Lgs. 81/2008. Le posizioni di garanzia gravano anche su chi, pur privo di una regolare investitura, esercita concretamente i poteri propri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto.

Cass. pen., Sez. IV, 6 maggio 2024, n. 17680 ne offre un esempio molto chiaro. Il soggetto qualificato come dirigente di fatto dava disposizioni ai lavoratori, esercitava funzioni organizzative e direttive e, al momento dell'infortunio, stava concretamente sovraintendendo alla situazione dalla quale era derivato l'evento.

La sua posizione di garanzia viene quindi individuata sulla base delle funzioni effettivamente esercitate e dell'area di rischio concretamente governata. La Corte precisa, inoltre, che l'esistenza di un garante di fatto non comporta automaticamente la scomparsa della posizione del datore di lavoro formale, in assenza di una valida distribuzione delle funzioni prevenzionistiche.

La conclusione è particolarmente rilevante per la progettazione dei sistemi aziendali di sicurezza: organigrammi, mansionari, procure e deleghe devono rappresentare l'organizzazione reale, non sostituirla.

La Cassazione del 2026: né la delega né la qualifica sono sufficienti da sole

La recente **Cass. pen., Sez. IV, 30 marzo 2026, n. 11990** consente di chiudere il ragionamento.

Nel caso esaminato, la posizione di garanzia era stata ricondotta anche alla qualifica dirigenziale e alle funzioni di direzione dello stabilimento, ritenendo non decisiva la mancanza di una delega prevenzionistica.

La Cassazione non afferma che l'assenza della delega impedisca al dirigente di essere garante. Censura però la motivazione perché non erano stati adeguatamente ricostruiti gli effettivi poteri di intervento del soggetto rispetto allo specifico rischio, richiamando proprio il criterio dell'art. 18 secondo cui gli obblighi gravano sui dirigenti nell'ambito delle attribuzioni e competenze loro conferite.

È probabilmente il modo più efficace per sintetizzare il rapporto tra le due figure: la delega non serve a "creare" il dirigente della sicurezza, ma neppure la semplice qualifica di dirigente permette di attribuirgli automaticamente qualsiasi obbligo prevenzionistico. L'elemento decisivo rimane il governo concreto del rischio.

Prima della delega viene la mappa dei poteri

Da questa ricostruzione deriva anche un'indicazione pratica per chi costruisce l'organizzazione aziendale della sicurezza.

Spesso il percorso parte da una domanda: "Quali obblighi del D.Lgs. 81/2008 dobbiamo delegare?". Probabilmente sarebbe più corretto partire da un'altra: "Chi governa già questa attività e questo rischio, e con quali poteri?".

Occorre innanzitutto individuare chi organizza il lavoro, chi può impartire disposizioni, chi dispone delle risorse, chi può modificare una modalità operativa, chi può disporre un intervento tecnico e chi ha il potere di interrompere una lavorazione non sicura.

Solo dopo questa ricostruzione diventa possibile distinguere ciò che appartiene già al dirigente in forza della funzione esercitata, ciò che il datore di lavoro intende ulteriormente trasferire mediante delega e ciò che, per legge, deve comunque rimanere nella sfera datoriale.

Da questo punto di vista, la delega non dovrebbe essere concepita come un semplice elenco di obblighi normativi. Dovrebbe rappresentare soprattutto una coerente attribuzione di funzioni, poteri e risorse.

Conclusioni

Il dirigente e il delegato ex art. 16 possono essere la stessa persona, ma non sono la stessa figura giuridica.

Il dirigente è titolare iure proprio degli obblighi prevenzionistici che la legge collega alla funzione concretamente esercitata, nell'ambito delle attribuzioni, delle competenze e dei poteri che gli appartengono.

Il delegato assume invece, a titolo derivativo, specifiche funzioni trasferite dal datore di lavoro, insieme ai poteri necessari per esercitarle e nei limiti in cui la legge ne consente la delegabilità.

Per questo la delega ex art. 16 non serve ad attribuire al dirigente gli obblighi che gli appartengono già in forza dell'art. 18. Può invece modificare e ampliare la sua sfera di intervento attraverso il trasferimento di ulteriori funzioni datoriali.

Ma anche una delega formalmente molto ampia non è sufficiente, da sola, a stabilire chi risponda di un determinato rischio. La linea giurisprudenziale esaminata conduce a un criterio più sostanziale: occorre individuare chi aveva il potere-dovere di governare quello specifico rischio.

La domanda da porsi, quindi, non dovrebbe essere soltanto "esiste una delega?", ma "quale obbligo è stato violato, a quale titolo apparteneva a quel soggetto e quali poteri aveva realmente per adempierlo?".

È probabilmente questa la chiave per comprendere correttamente il rapporto tra artt. 16 e 18 del D.Lgs. 81/2008 e per costruire deleghe che non siano soltanto formalmente corrette, ma coerenti con l'organizzazione aziendale effettiva.

In sintesi

- **Dirigente:** obblighi propri ex lege, entro attribuzioni, competenze e poteri effettivamente riferibili alla funzione.
- **Delegato ex art. 16:** funzioni datoriali trasferite, entro il perimetro della delega e dei poteri realmente attribuiti.
- **Criterio decisivo:** individuare chi aveva il potere-dovere di governare lo specifico rischio.

Alessandro Moscatelli

RSPP, formatore e consulente in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Riferimenti normativi essenziali

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 2, comma 1, lett. d).

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 16.

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 17.

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 18.

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 299.

Riferimenti giurisprudenziali essenziali

Cass. pen., Sez. IV, 11 marzo 2013, n. 11492.

Cass. pen., Sez. Unite, 24 aprile 2014, n. 38343, Espenhahn e altri (ThyssenKrupp).

Cass. pen., Sez. IV, 19 luglio 2016, n. 30547.

Cass. pen., Sez. IV, 11 aprile 2017, n. 18153.

Cass. pen., Sez. IV, 27 gennaio 2020, n. 3184.

Cass. pen., Sez. IV, 6 maggio 2024, n. 17680.

Cass. pen., Sez. IV, 25 ottobre 2024, n. 39168.

Cass. pen., Sez. IV, 30 marzo 2026, n. 11990.

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

www.puntosicuro.it