PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5830 di Lunedì 14 aprile 2025

Il datore di lavoro nell'unità produttiva non è un soggetto delegato

A quali condizioni può essere individuato un datore di lavoro nell'unità produttiva e cosa lo distingue da un lato dal datore di lavoro "originario" destinatario di delega gestoria nel CdA e dall'altro da un delegato ex art.16 D.Lgs.81/08.

Talvolta nelle aule di formazione - quando i vari partecipanti presentano i propri ruoli o pongono delle domande riguardanti le figure aziendali con cui essi interagiscono all'interno della propria organizzazione - mi capita di sentir parlare della figura del cosiddetto "datore di lavoro *delegato* nell'unità produttiva".

Questa frase è una contraddizione in termini e, di fatto, esprime un'ibridazione di due concetti tra loro separati e che vanno mantenuti ben distinti l'uno dall'altro: il concetto di "datore di lavoro" e quello di "delegato" ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08.

Allo stesso modo, rappresenta una contraddizione in termini ciò che si legge a volte nel testo di alcune deleghe di funzioni conferite ai direttori di stabilimento (o direttori di struttura, direttori generali, direttori tecnici etc.), allorché all'interno di tali atti di delega sono riportati anche gli obblighi indelegabili contenuti nell'art.17 del D.Lgs.81/08 (letteralmente definiti *"non delegabili"* dalla rubrica stessa di tale disposizione legislativa).

Sul piano normativo, esiste infatti **da un lato la figura del datore di lavoro nell'unità produttiva,** che è tale ove sussistano i presupposti previsti dall'art.2 c.1 lett.b) del D.Lgs.81/08 (definizione di *"datore di lavoro",* che richiede l'esercizio di *"poteri decisionali e di spesa"*) in comb. disp. art.2 c.1 lett.t) del D.Lgs.81/08 (definizione di *"unità produttiva",* che richiede che questa sia dotata di *"autonomia finanziaria e tecnico funzionale")* **e, dall'altro, la figura eventuale del " delegato"** ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.81/08, destinatario di una delega di salute e sicurezza magari nella sua qualità di direttore di stabilimento o di struttura (il quale non per questo però diviene datore di lavoro).

Quest'ultimo potrà vedersi attribuiti - tramite delega di funzioni prevenzionistiche - anche tutti gli obblighi elencati dall'art.18 del D.Lgs.81/08, ma mai quelli indelegabili contenuti nell'art.17 del Testo Unico.

Pubblicità

Su questo punto la giurisprudenza della Cassazione Penale è molto chiara, laddove *"il Supremo Collegio di questa Corte ha definitivamente chiarito che gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono*

essere sì trasferiti (con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante), ***a condizione che il relativo atto di delega*** *ai sensi dell'art.16 del d.lgs. n.81 del 2008* ***riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale****, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa"* **(Cassazione Penale, Sez.IV., 17 febbraio 2020 n. 5963).**

Un esempio concreto di applicazione di tale principio con riferimento agli obblighi previsti dall'art.18 del D.Lgs.81/08 è rinvenibile nel caso specifico trattato un paio d'anni fa da **Cassazione Penale, Sez.IV, 25 settembre 2023 n.38913**, in cui, *"una volta accertata la sussistenza dei requisiti formali e sostanziali che condizionano l'efficacia legale della delega in quanto atto negoziale [...], la Corte territoriale ha puntualmente analizzato i requisiti formali e sostanziali che condizionano l'efficacia legale dell'atto negoziale precisando altresì,* ***quanto all'oggetto, che il riferimento all'art.18 D.Lgs.n.81 del 2008 determina un ambito ben definito della delega escludendo una responsabilità del delegato per l'intera gestione dell'azienda*** *permanendo in capo al datore di lavoro la titolarità degli obblighi indelegabili previsti dall'art.17 D.Lgs.n.81 del 2008."*

La delega di funzioni di salute e sicurezza prevista dall'art.16 del D.Lgs.81/08, dunque, non può mai - in nessun caso - creare (o meglio, costituire) la datorialità.

In tal senso, occorre **non confondere la delega di funzioni prevenzionistiche** prevista dall'art.16 del D.Lgs.81/08 **con la delega gestoria disciplinata dall'art.2381 del codice civile** e conferita all'interno del consiglio di amministrazione, laddove, come ricordato dalla Corte con una sentenza di pochi mesi fa **(Cassazione Penale, Sez.IV, 6 novembre 2024 n.40682)**, *"nel caso della delega di funzioni viene in rilievo la traslazione di alcuni poteri e doveri di natura prevenzionistica; nel caso della delega gestoria vengono invece in rilievo criteri di ripartizione dei ruoli e delle responsabilità tra gli amministratori in ambito societario caratterizzato da strutture più o meno articolate".*

Come sottolineato da questa recente pronuncia, infatti, *"trattasi di* ***deleghe con differenti strutture ontologiche",*** dal momento che *"la delega di funzioni è lo strumento con il quale il datore di lavoro (e non anche il dirigente, pure investito a titolo originario come il preposto dal TUSL di compiti a tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro) trasferisce poteri e responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad altro soggetto che diviene garante a titolo derivativo",* mentre la delega gestoria *"attiene alla ripartizione delle attribuzioni e delle responsabilità nelle organizzazioni complesse [...] tramite valorizzazione delle competenze e delle professionalità esistenti all'interno dell'organo collegiale."*

Sul fatto che la delega di funzioni di salute e sicurezza prevista dall'art.16 del D.Lgs.81/08 non possa mai conferire ad un soggetto la posizione datoriale, la Suprema Corte è intervenuta peraltro anche un paio di anni fa (con **Cassazione Penale, Sez.IV, 27 febbraio 2023 n.8476)**, chiarendo 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."***

Purtroppo - come riconosciuto dalla Corte stessa - *"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 confusione in materia.

E ancora *(*cito *ad abundantiam)*, tre anni fa la Suprema Corte (con **Cassazione Penale, Sez.IV, 21 settembre 2022 n.34943)** 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."*

Fatta tale distinzione e, quindi, sgombrato il campo da eventuali fraintendimenti, torniamo alla figura del datore di lavoro nell'unità produttiva, il quale dunque, lungi dall'essere un soggetto delegato ai sensi dell'art.16 T.U., è casomai un soggetto **"individuato"** come tale all'interno dell'organizzazione, a fronte del riscontro della sussistenza dei presupposti previsti dall'art.2 c.1 lett.b) e t) del D.Lgs.81/08, su ricordati.

Come si è già avuto modo di precisare in relazione alle figure del dirigente e del preposto (si veda il precedente contributo *" Il preposto e il dirigente non sono figure create da una delega"*), infatti, anche il datore di lavoro ha una posizione di garanzia (e relativi obblighi) *"iure proprio",* cioè attribuita direttamente dalla legge, non creata da delega di funzioni.

Affinché un direttore di stabilimento o di struttura possa essere individuato datore di lavoro nell'unità produttiva, devono sussistere essenzialmente due elementi: 1) la detenzione e l'esercizio di poteri decisionali e di spesa di entità realmente "datoriale" da parte di tale soggetto; 2) la reale ed effettiva autonomia finanziaria e tecnico-funzionale dello stabilimento o della struttura.

Il requisito di cui al punto 2, relativo alla concreta autonomia della struttura, è uno degli insegnamenti forniti dalle sentenze emesse nei vari gradi di giudizio sul caso Thyssenkrupp.

Secondo la sentenza di primo grado che si è pronunciata su tale vicenda **(Trib. Torino, II Corte di Assise, 14 novembre 2011 n.31095)**, *"si può subito qui* ***escludere che lo stabilimento di Torino si configurasse come "unità produttiva" secondo la definizione*** *contenuta alla lettera i) dell'art.2 D.L.gs 626/94 [ora art.2 c.1 lett.t) D.Lgs.81/08, n.d.r.]: "unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale".*

Lo vedremo subito infra, osservando che lo stesso imputato ES. [amministratore delegato, n.d.r.], riconoscendo espressamente durante il suo esame (v. udienza 4/11/2009) di essere "datore di lavoro" in Th. anche per Torino, ha escluso che lo stabilimento di Torino rientrasse in quella definizione".

Tuttavia, *"la Corte ritiene egualmente necessario (v. infra) esporre qui gli elementi in forza dei quali è emersa* ***la completa "dipendenza", anche sostanziale, dello stabilimento*** *di Torino dai vertici e dai dirigenti di Terni nei vari settori; dipendenza che riguarda tutte le decisioni e le scelte operative e progettuali in qualsiasi settore: finanziario, produttivo, tecnico, di sicurezza sul lavoro come relativo al personale in generale."*

La Corte di Assise d'Appello ha poi confermato tale impostazione, affermando che *"l'argomento legato all'unità produttiva utilizzato dalla Difesa di E. [amministratore delegato, n.d.r.] in primo grado è superato nella presente fase alla luce dell'istruttoria che ha* ***escluso qualunque autonomia produttiva dello stabilimento di Torino*** *alla luce della stessa ammissione venuta dall'imputato"* **(Corte di Assise d'Appello di Torino, 27 maggio 2013 n.6).**

A questo punto - conclusivamente - occorre domandarsi: qual è il perimetro delle responsabilità del datore di lavoro nell'unità produttiva rispetto a quello del cosiddetto datore di lavoro "originario" identificato, in un'organizzazione complessa, all'interno del consiglio di amministrazione?

Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte, *"è 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.***

Egli pertanto sarà qualificabile come datore di lavoro ai fini della sicurezza solo se gli saranno attribuiti poteri e disponibilità finanziarie adeguate per effettuare gli adempimenti prescritti dalla legge solo entro quei limiti, mentre, per tutti gli altri adempimenti per i quali non dispone dei mezzi e dei poteri per realizzarli, le eventuali violazioni (e relative conseguenze) non saranno a lui ascrivibili" **(Cassazione Penale, Sez. IV, 3 febbraio 2011 n. 4106).**

Anna Guardavilla

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

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 ? Sentenza n. 5963 del 17 febbraio 2020 - Caduta all'interno di una fossa non protetta e responsabilità del direttore di stabilimento delegato.

Corte di Cassazione - Sentenza n. 40682 del 06 novembre 2024 - Infortunio mortale durante il getto di calcestruzzo per l'esecuzione di una vasca di raccolta di acqua del torrente. Carenza di procedimentalizzazione dell'attività produttiva. Delega di funzione.

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 Assise d'Appello di Torino, 27 maggio 2013, n. 6 - Sentenza Thyssen: da omicidio volontario con dolo eventuale ad omicidio colposo.

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.

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it