

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5926 di Martedì 23 settembre 2025

Le figure apicali in materia di sicurezza/lavoro: facciamo chiarezza

Indicazioni sugli orientamenti giurisprudenziali per le figure apicali in materia di sicurezza. Il datore di lavoro di unità produttiva, il datore di lavoro di fatto e le possibilità di delega. A cura dell'avvocato Francesco Stolfa.

La recente sentenza della Corte di Cassazione penale, Sez. III, Sent., (data ud. 08/05/2025) 16/06/2025, n. 22584 offre l'occasione per ricostruire alcune figure tipiche del sistema prevenzionale aziendale.

Datore di lavoro di unità produttiva

Datore di lavoro di fatto

La possibilità di delega

Delega gestoria

Delega di funzioni (art. 16, D. Lgs. 81/2008)

Delega di esecuzione

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL1013] ?#>

Datore di lavoro di unità produttiva

In particolare, la Corte riprende ? in modo specifico e chiaro - gli orientamenti già espressi in alcune pronunce precedenti nel puntualizzare la nozione di **datore di lavoro della singola unità produttiva**. I chiarimenti forniti dalla Corte consentono di ritenere che nelle "aziende di grandi dimensioni" (questa l'espressione testualmente usata) è possibile che il giudice o l'organo di vigilanza ritengano "datore di lavoro" ai fini e per gli effetti della normativa in tema di sicurezza/lavoro il soggetto preposto a dirigere una unità produttiva.

In realtà tale attribuzione è espressamente prevista dal testo di legge (art. 2, D. Lgs. 81/2008) è spesso trascurata tant'è che tali dirigenti sono spesso destinatari di deleghe di funzioni ex art. 16 del TUSL, con conseguente confusione di ruoli e di responsabilità.

La Corte ora fissa i criteri utili a comprendere a quali condizioni tale particolare situazione (che implica la singolare situazione della compresenza di più datori di lavoro, ai soli fini prevenzionali, nella medesima azienda) si configura.

Secondo il dettato della Corte, le condizioni sono le seguenti:

- che si tratti di un complesso aziendale "di grandi dimensioni";
- articolato su più unità produttive anch'esse di rilevanti dimensioni;
- nelle quali "il soggetto dotato della legale rappresentanza non coincide con quello in grado di esercitare l'effettivo potere di organizzazione dell'azienda e del lavoro dei dipendenti"
- in tali casi "è a quest'ultimo" ("soggetto preposto alla direzione dell'unità produttiva") "che **dovranno** attribuirsi le connesse responsabilità prevenzionali", sempre che egli:
 - ◆ sia stato dotato di adeguata "autonomia gestoria" nel senso che gli siano stati "attribuiti poteri e disponibilità finanziarie adeguate ad effettuare gli adempimenti prescritti dalla legge e solo entro quei limiti"
 - ◆ ["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, invece, a lui ascrivibili]".

Tale datore di lavoro, che la sentenza definisce "**sottordinato**" (ma non nel senso che i suoi poteri possano subire condizionamenti da parte del "datore di lavoro apicale", nel qual caso si tratterebbe di un mero "dirigente") "sarà tenuto ad eseguire la valutazione di tutti i rischi connessi alle attività lavorative svolte nell'unità; a redigere il documento di valutazione dei rischi; a nominare il medico competente ed il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione", nonché ad occuparsi di ogni altro adempimento prevenzionale prescritto dalla legge a carico del datore di lavoro che egli non decida di delegare ex art. 16, D. Lgs. 81/2008 (delega di funzioni) ad altro soggetto.

Datore di lavoro di fatto

La medesima pronuncia della Cassazione precisa che, ai sensi dell'art. 299 del D. Lgs. 81/2008 l'assunzione del ruolo di datore di lavoro subordinato e quindi della primaria posizione di garanzia prevenzionale nell'ambito della singola unità produttiva, può avvenire anche di fatto, non essendo necessaria, ai fini dell'assunzione delle corrispondenti responsabilità, una investitura formale ma essendo, invece, sufficiente che il singolo "direttore di stabilimento" sia di fatto dotato dei poteri gestionali e di spesa e magari li eserciti di fatto.

La stessa considerazione vale, ovviamente, in ragione dell'ampia portata della norma di riferimento, anche per il datore di lavoro "apicale".

La possibilità di delega

È noto che i doveri del datore di lavoro possono essere ? a certe condizioni e in certi limiti - oggetto di delega ad altri soggetti competenti. In taluni casi (non sempre, come vedremo) tale delega comporta la *traslatio* della sua posizione di garanzia verso l'ordinamento prevenzionale.

In tali casi, tuttavia, deve essere chiaro che non è certo la responsabilità (penale o amministrativa) a poter essere trasferita

mediante atto fra privati bensì i poteri gestionali al cui esercizio tale responsabilità è connessa dall'ordinamento giuridico. Solo se tali poteri vengano effettivamente trasferiti da un soggetto ad un altro a ciò conseguirà la *traslatio* della corrispondente responsabilità penale o amministrativa.

Occorre operare, tuttavia, una serie di distinzioni rinvenibili nell'ordinamento alla luce del testo normativo e di consolidati orientamenti giurisprudenziali.

Delega gestoria

Nelle organizzazioni aziendali complesse, così come precisa anche, da ultimo, la stessa Cass. 22584/2025, "l'individuazione della figura di datore di lavoro ... spetta a tutti i componenti del consiglio di amministrazione". Tale consenso, tuttavia, in forza dello statuto societario o anche di deliberati successivi, ai sensi dell'art. 2381, II co., cod. civ., può "delegare proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, o ad uno o più dei suoi componenti". Si sta quindi diffondendo, specie all'interno delle aziende di maggiori dimensioni, la prassi di inserire *componenti tecnici* nel consiglio d'amministrazione ai quali attribuire specifici compiti in materia particolarmente complesse, fra le quali quella della sicurezza del lavoro.

Tale delega gestoria, nonostante la coincidenza terminologica, è ben diversa dalla *delega di funzioni* di cui all'art. 16 del TUSL in quanto attribuisce al delegato la qualifica di Datore di lavoro a titolo originario e quindi **tutti** i doveri e le responsabilità di tale figura che rappresenta il primo titolare della posizione di garanzia verso l'ordinamento. Egli potrà/dovrà, quindi, effettuare anche tutti gli adempimenti non delegabili ex art. 17 del D. Lgs. 81/2008: la valutazione dei rischi, la conseguente elaborazione del D.V.R. e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

In tema di delega gestoria la Corte di Cassazione, con sentenza della Sez. IV penale, del 06/11/2024, n. 40682 ha fissato una serie di principi.

"La decisione di ricorrere alla delega deve essere autorizzata dai soci o deve essere prevista dallo statuto (art. 2381, comma 2, cod. civ.). In presenza di detta autorizzazione il consiglio di amministrazione, ex art. 2381, comma 3, cod. civ.:

a) può delegare proprie attribuzioni a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti o a uno o più dei suoi componenti, in tal caso deve determinare il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega;

b) può sempre impartire direttive agli organi delegati e avocare a sé operazioni rientranti nella delega;

c) sulla base delle informazioni ricevute valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società. Quando elaborati, il consiglio di amministrazione esamina i piani strategici, industriali e finanziari della società e valuta, sulla base della relazione degli organi delegati, il generale andamento della gestione. Gli organi delegati, dal canto loro, devono curare che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e devono riferire al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale, con la periodicità fissata dallo statuto e in ogni caso almeno ogni sei mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate (art. 2381, comma 5, cod. civ.). Ciascun amministratore può chiedere agli organi delegati che in consiglio siano fornite informazioni relative alla gestione della società (art. 2381, comma 6, cod. civ.).

Nella giurisprudenza di legittimità, ai fini dell'individuazione della figura datoriale in presenza di

deleghe gestorie, si pone l'accento sulla necessità di verificare in concreto l'effettività dei poteri di gestione e di spesa dei consiglieri delegati".

Tale pronuncia, riprendendo quanto sancito dalla precedente **Cass. pen., Sez. Unite, 24/04/2014, n. 38343** (Sentenza ThyssenKrupp), ha quindi evidenziato che la delega gestoria "*non può essere attribuita solo sulla base di un criterio formale ... riconoscendo l'effettività dei poteri di gestione e di spesa esercitati*" dai soggetti delegati.

E aggiunge: "*Con riferimento all'ambito del diritto penale del lavoro, tuttavia, si deve ritenere che alla concentrazione dei poteri e delle attribuzioni in capo ad alcuni soggetti, giustificata dalla necessità di un più proficuo esercizio, debba corrispondere in via generale una esclusiva responsabilità, sempre che si accerti che il consiglio delegante abbia assicurato il necessario flusso informativo ed esercitato il potere dovere di controllo sull'assetto organizzativo adottato dal delegato. Nell'ottica di accrescimento della tutela del lavoratore, nella giurisprudenza di legittimità si è dunque affermato che a seguito della delega gestoria l'obbligo di adottare le misure antinfortunistiche e di vigilare sulla loro osservanza **si trasferisce** dal consiglio di amministrazione al delegato".*

In ordine, poi, al residuo potere/dovere di controllo che permane in capo al consiglio di amministrazione, la pronuncia sottolinea: "*Nel caso della delega gestoria il dovere di controllo che permane in capo ai membri del consiglio di amministrazione non delegati deve essere dunque ricondotto agli obblighi civilistici di cui agli artt. 2381, comma 3, cod. civ. e 2392, comma 2, cod. civ. così come modificato dalla riforma del diritto societario attuata con il D.Lgs. n. 6 del 2003 che ha abolito il generale dovere di vigilanza di tutti gli amministratori sul generale andamento della società. Sulla base di tali disposizioni il consiglio di amministrazione nel suo complesso oltre a determinare il contenuto della delega, conserva la facoltà di impartire direttive ed è tenuto sulla base delle informazioni ricevute a valutare l'adeguatezza dell'assetto della società e a valutare sulla base delle relazioni informative dei delegati il generale andamento della gestione (art. 2381, comma 3, cod. civ.). Tutti gli amministratori, inoltre, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose (art. 2392, comma 2, cod. civ.)".*

In altre parole, la Corte sembra voler evidenziare che nel rapporto fra CdA e membro delegato, l'obbligo di vigilanza del primo sull'operato del secondo si presenta in forma attenuata rispetto a quello fissato dall'art. 16 del TUSL in tema di delega di funzioni.

(sul tema cfr. anche Cass. pen., Sez. IV, 03/10/2024, n. 40682; Cass. pen., Sez. IV, 16/04/2024, n. 22839).

Delega di funzioni (art. 16, D. Lgs. 81/2008)

Dalla delega gestoria si distingue la delega di funzione disciplinata dagli artt. 16 e 17 del D. Lgs. 81/2008, con la quale il datore di lavoro (quindi anche quello della singola unità produttiva o quello individuato con delega gestoria per cui v. infra) può attribuire compiti specifici a soggetto dotato di adeguate competenze professionali.

Come noto, la delega di funzioni:

- deve risultare da atto scritto recante data certa;
- deve essere conferita a soggetto che possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

- deve avere il carattere della specificità individuando con precisione i compiti e gli adempimenti delegati;
- deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento di tutte funzioni delegate (cd. budget adeguato);
- deve infine essere accettata dal delegato per iscritto.

Alla delega di funzioni deve essere conferita adeguata e tempestiva pubblicità (ad es. comunicazione a tutto il personale; è consigliabile anche la comunicazione agli organi di vigilanza).

Resta in capo al datore di lavoro l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Tale obbligo, tuttavia, si presume assolto in caso di adozione e di effettiva implementazione del modello di organizzazione e gestione di cui all'articolo 30, comma 4 e al D. Lgs. 231/2000.

Come noto, il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni previste dalla legge. Il soggetto al quale sia stata conferita la **sub-delega** non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

(sul tema della delega di funzioni, cfr., ex plurimis, Cass. pen., Sez. IV, 06/11/2024, n. 40682; Cass. pen., Sez. III, 07/06/2018, n. 48268).

Delega di esecuzione

Ancora diversa dalle deleghe gestorie o di funzioni sono le deleghe di mera esecuzione che sono quelle tipicamente conferite alle figure dirigenziali alle quali siano attribuiti specifici compiti in materia di sicurezza/lavoro. Esse rientrano nel normale esercizio del potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, non possiedono i requisiti formali di cui all'art. 16, non richiedono accettazione del delegato né comportano l'attribuzione di ampi poteri gestionali e di spesa; di norma, quindi, non sono idonee ad esonerare il datore di lavoro dalle sue responsabilità. Il mancato o il non corretto adempimento di tali compiti, se rientrano fra quelli che la legge attribuisce ai dirigenti (art. 18, D. Lgs. 81/2008), possono comportare responsabilità penali o amministrative del dirigente in via esclusiva solo nei casi-limite in cui l'atto o l'omissione siano stati posti in essere dal solo dirigente senza alcuna ingerenza del datore di lavoro delegante né questi sia gravato da alcun dovere di vigilanza; tale responsabilità resta peraltro condizionata anche dal fatto che il dirigente sia stato messo nelle condizioni di adempiere.

Deve ritenersi, peraltro, che i dirigenti siano gravati da doveri **prevenzionali propri** anche in mancanza di specifiche deleghe (di esecuzione) loro conferite da parte del datore di lavoro. Vi sono infatti doveri prevenzionali che derivano ai dirigenti dagli stessi limiti interni (ex art. 41, comma 2, Cost.) del potere direttivo/organizzativo che sono chiamati a co-esercitare.

Naturalmente connesso al potere di organizzare l'attività lavorativa vi è, infatti, quello di evitare ogni prevedibile situazione di rischio e di utilizzare tutte le misure e le cautele imposte dalla legge o consigliate dall'esperienza o dalla tecnica che rientrino nelle concrete disponibilità del soggetto agente *(sul tema, ex plurimisi, cfr. Cass. pen., 27 febbraio 1998, n. 3606, Cass. Pen. 1999, 2343 secondo cui le responsabilità prevenzioni si acquisiscono "automaticamente in relazione all'acquisto delle mansioni"; nello stesso senso v. Pret. Brescia 14 maggio 1981, in Riv. giur. lav., 1983, IV, 248; v., infine, Cass. pen., 29 ottobre 2003, n. 49492, in Cass. Pen., 2004, 3764 [s.m.] che accerta la responsabilità di un "capo" allontanatosi dal luogo di lavoro mentre vi si svolgevano operazioni pericolose).*

Tale dovere di sicurezza incombe quindi sui dirigenti, a titolo originario, persino nell'ipotesi di totale inerzia del datore di lavoro. Deve, anzi, ritenersi che, proprio nel caso di inadempienze del datore di lavoro, il dovere di sicurezza dei dirigenti si arricchisca ulteriormente essendo essi obbligati, da un lato, a segnalare ai propri superiori gli adempimenti di legge, le situazioni di rischio prevedibili e le precauzioni a loro avviso necessarie e, dall'altro, ad adottare comunque tutte le cautele aggiuntive rientranti nelle loro possibilità e idonee a fronteggiare quei rischi anche parzialmente (ad esempio al fine di ridurre l'incidenza o la gravità).

In ogni caso, rientra certamente fra le competenze dei dirigenti quella di non tollerare lo svolgimento di lavori in condizioni evidentemente rischiose dovendo essi, in tal caso, disporre senza indugio la sospensione dell'attività lavorativa (v. ex plurimis, Cass. pen., 5 luglio 1990, Travaglino, Cass. Pen., 1992, 2454).

Questa distinzione fra compiti prevenzionali dei dirigenti strutturalmente connessi alle proprie mansioni e compiti derivanti da deleghe di esecuzione provenienti dal datore di lavoro trova del resto pieno riscontro nella stessa formulazione legislativa (art. 18) laddove la norma parla, appunto, rispettivamente, di "competenze" e di "attribuzioni".

(sul tema si rinvia a F.STOLFA, Datori di lavoro e dirigenti, in Salute sul lavoro, Commentario a cura di G. Natullo, UTET, 2015, pp. 534 ss.).

RIEPILOGO SINOTTICO

datore di lavoro apicale	svolge le funzioni di datore di lavoro nell'intera azienda: - l'imprenditore - l'intero consiglio di amministrazione
datore di lavoro di unità produttiva	svolge le funzioni di datore di lavoro nella singola unità produttiva se dotato di adeguata "autonomia gestoria" nel senso che gli siano stati attribuiti poteri e disponibilità finanziarie adeguate ad effettuare gli adempimenti prescritti dalla legge e solo entro quei limiti
datore di lavoro di fatto	svolge le funzioni di datore di lavoro senza una investitura formale essendo dotato dei poteri gestionali e di spesa e li eserciti concretamente
soggetto con delega gestoria	componente al quale, nelle organizzazioni aziendali complesse, ai sensi dell'art. 2381, II co., cod. civ., il <u>CdA</u> o l'organo gestorio abbia delegato i compiti in materia di sicurezza del lavoro, attribuendogli la qualifica di Datore di lavoro a titolo originario e quindi tutti i doveri e le responsabilità di tale figura compresi quelli non delegabili ex art. 17 del D. Lgs. 81/2008. La delega dev'essere autorizzata dai soci o deve essere prevista dallo statuto (art. 2381, comma 2, cod. civ.). <u>La delibera deve determinare il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.</u> Il <u>CdA</u> può sempre impartire <u>direttive</u> al delegato e/o avocare a sé operazioni rientranti nella delega. Il Delegato deve riferire al <u>CdA</u> e al Collegio sindacale, con la periodicità fissata dallo statuto e in ogni caso almeno ogni sei mesi, sul generale andamento della gestione della sicurezza e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo. Ciascun amministratore può chiedere al delegato che in consiglio siano fornite informazioni relative alla sua gestione. Il Delegato deve essere munito di effettivi e adeguati poteri di gestione e di spesa. In capo al <u>CdA</u> permane un residuo potere/dovere di controllo nei limiti degli obblighi civilistici di cui agli artt. 2381, comma 3, cod. civ. e 2392, comma 2, cod. civ.
soggetto con delega di funzioni	disciplinata dagli artt. 16 e 17 del D. Lgs. 81/2008: - deve risultare da atto scritto recante data certa; - deve essere conferita a soggetto con tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; - deve avere il carattere della specificità individuando con precisione i compiti e gli adempimenti delegati; - deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; - deve attribuire al delegato un budget adeguato; - deve essere accettata dal delegato per iscritto; - alla delega deve essere conferita pubblicità. Resta in capo al datore di lavoro l'obbligo di vigilanza. Tale obbligo si presume assolto in caso di adozione modello di organizzazione e gestione di cui all'articolo 30, comma 4 e al D. Lgs. 231/2000.
soggetto con sub-deleghe di funzioni	il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, sub-delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni previste dalla legge. Il sub-delegato non può, a sua volta, delegare.
dirigente con deleghe di esecuzione	sono quelle deleghe conferite alle figure dirigenziali per lo svolgimento di specifici compiti in materia di sicurezza/lavoro. Rientrano nel normale esercizio del potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, non possiedono i requisiti formali di cui all'art. 16, non richiedono accettazione del delegato <u>né</u> comportano l'attribuzione di ampi poteri gestionali e di spesa; non esonerano il datore di lavoro dalle sue responsabilità.

Avvocato Francesco Stolfa

Scarica la sentenza citata nell'articolo:

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.



Licenza [Creative Commons](#)

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

www.puntosicuro.it