



La delega di funzioni nell'ambito della sicurezza sul lavoro: strumento organizzativo particolarmente efficace.

La corretta suddivisione dei compiti in tema di salute e sicurezza sul lavoro risulta essere fortemente strategica e performante ai fini della ottimale gestione di realtà aziendali complesse. Il Decreto legislativo 81/2008, recependo gli orientamenti giurisprudenziali antecedenti la sua entrata in vigore, ha regolamentato l'istituto ispirandosi ad una più chiara distribuzione dei compiti e delle responsabilità.

1. La legittimità della delega di funzioni

L'istituto della delega di funzioni è stato inserito in modo organico all'interno del D. Lgs. 81/2008 tenendo ben presente gli orientamenti giurisprudenziali dell'ultimo ventennio che, in assenza di prescrizioni in tema di delega all'interno del previgente D. Lgs. 626/1994, avevano di fatto provveduto alla delimitazione concettuale e funzionale di detto istituto attraverso la formulazione di varie pronunzie che secondo autorevole dottrina si palesavano come una sorta di diritto c.d. "giurisprudenziale"¹.

Qual è il nesso normativo relativo a tale istituto

Si tenga presente che, nella vigenza della predetta normativa, la giurisprudenza di legittimità ammetteva il legittimo conferimento della delega in forza della implicita ammissibilità del predetto istituto sulla base di quanto statuito nell'art. 1, comma 4^{ter} del D. Lgs. 626/1994, in assenza della forma scritta².

In primis occorre osservare come, allora come adesso, la delega di funzioni si palesi essere un importante strumento organizzativo soprattutto in

¹ Natullo, 'Salute e sicurezza sul lavoro', p. 361 che richiama, Padovani, 'La delega di funzioni, tra vecchio e nuovo sistema di prevenzione antinfortunistica', Cass. pen, 2001, p. 1581 e ss. Vedi sul punto ancora Natullo, *op. cit.* p. 361, il quale rileva come autorevole dottrina abbia osservato come la decisione di inserire in una norma la disciplina dell'istituto *de quo* «risponde chiaramente all'esigenza avvertita dal legislatore di "riappropriarsi" di un istituto di creazione (e "manipolazione") giurisprudenziale». (Pisani, 'Posizioni di garanzia e colpa di organizzazione nel diritto penale del lavoro', in *Indice Pen.*, 2009, p. 137).

² *Ex multis* Cass. pen, Sez. IV, n. 12800 del 7 febbraio 2007.





realtà aziendali particolarmente complesse³. Ciò, nello specifico, sia ai fini del pieno ottemperamento degli obblighi di cui al D. lgs. 81/2008 che in funzione della migliore e più efficiente gestione della realtà aziendale nei confronti della quale il sistema di deleghe viene applicato.

2. I requisiti per la delega di funzioni

Dunque, attualmente, in applicazione dell'**art. 16 comma 1 del D. Lgs. 81/2008**, rubricato, per l'appunto, "Delega di funzioni", quest'ultima può essere conferita «da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, [...]» con «i seguenti limiti e condizioni»:

Quali sono i requisiti che è necessario rispettare per formulare la delega?

- a) «che essa risulti da atto scritto recante data certa»;
- b) «che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate»;
- c) «che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate»;
- d) «che la delega si accetti dal delegato per iscritto».

Inoltre, precisa il legislatore, «alla delega [...] deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità» (**art. 16 comma 2 D. Lgs. 81/2008**).

In merito alle ulteriori incombenze del datore di lavoro ai fini del corretto conferimento della delega, **l'art. 16 comma 3 D. Lgs. 81/2008** a cura di specificare che:

- ✓ «La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.»;
- ✓ il predetto obbligo di vigilanza incombente sul datore di lavoro «si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4»⁴.

Da ultimo **l'art. 16 comma 3bis** statuisce che:

- ✓ «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 di cui ai commi 1 e 2»;

detta delega di funzioni «non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega [...] non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate».

3. I requisiti derivanti dalla giurisprudenza

Ebbene in riferimento alle caratteristiche sopra enunciate che la delega di funzioni deve possedere *ex lege*, appare opportuno richiamare alcune

Quali sono i requisiti che possiamo apprendere dalla giurisprudenza per mantenere la validità della delega?

³ Al riguardo si è rilevato come «La delega di funzioni (anche definita 'delega di attribuzioni') comprende, in primo luogo, la realtà delle società di grandi dimensioni, all'interno delle quali gli amministratori affidano a strutture interne (spesso ai dipendenti), o liberi professionisti esterni, l'adempimento di obblighi connessi alla gestione datoriale (fra cui rientra l'insieme degli obblighi previsti dal d. lgs. n. 81/2008 – Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro).» Sul punto si veda Galasso, Diritto & Giustizia, fasc. 1, 2014, p. 9, Giuffrè editore.

⁴ Il riferimento è al Modello di Organizzazione e Gestione dei rischi reato di cui al D. Lgs. 231/2001 (c.d. 'MOG').





pronunzie giurisprudenziali che negli anni precedenti e successivamente all'emanazione dell'attuale Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) hanno provveduto ad enunciare delle chiarificazioni di natura esegetica in merito a tale complesso ed importante istituto giuridico.

Per quanto attiene ai **requisiti di cui all'art. 16 comma 1 D. Lgs. 81/2008** la Suprema Corte ha statuito che:

- a) «La delega deve essere effettuata con modalità rigorose, con atto scritto avente data certa» (Cass. Pen. Sez. IV, n. 31575 del 8 agosto 2011);
- b) in merito alla effettività ed autenticità della delega, in relazione all'assenza di originale o di copia autentica il Supremo Collegio, in relazione alla produzione in giudizio di un documento non originale ha rilevato come il documento costituisse «una mera copia fotostatica priva di certezza sulla data» (Cass. Pen. Sez. IV, n. 7289 del 19 febbraio 2009);
- c) «la delega, per poter esplicitare la propria efficacia discriminante» deve essere «conferita ad un soggetto in possesso delle necessarie conoscenze tecnico-scientifiche in materia di sicurezza del lavoro e dotato di particolare esperienza nell'organizzazione dei c.d. presidi antinfortunistici nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla specifica attività produttiva esercitata dall'impresa»⁵ (Cass. pen. n. 1760 del 23 febbraio 1993; Cass. pen. n. 6576 del 5 luglio 1993; Cass. pen. n. 3045 del 2 aprile 1997);
- d) in relazione al contenuto della delega la giurisprudenza ha affermato che detto atto «deve indicare in modo specifico e analitico i poteri conferiti al delegato» (Cass. pen. n. 10752 del 20 ottobre 2000).
- e) «non vi è alcun impedimento normativo a che il datore di lavoro possa delegare ad un persona esterna all'azienda le sue funzioni in materia di prevenzione e sicurezza» (Cass. pen., Sez IV, n. 66133 del 16 febbraio 2009). Sempre in relazione a tale aspetto: «Il datore di lavoro può legittimamente ricorrere alla delega conferendola a soggetti esterni all'impresa» (Cass. pen. Sez. IV, n. 8620 del 27 febbraio 2008);
- f) la delega «deve trasmettere al delegato non solo l'obbligo al rispetto delle norme di sicurezza ma anche i mezzi tecnici ed economici e i poteri organizzativi necessari per adempiere quell'obbligo» (Cass. pen. n. 1760 del 23 febbraio 1993); ed ancora sul medesimo punto, si è rilevato come sia «ammissibile che una persona delegata possa avere un tetto massimo di spesa a cui fare riferimento purché, nello stabilire tale tetto, si tenga conto di un principio di congruità (*deve essere ragionevolmente rapportato alla dimensione aziendale, alla complessità dei problemi da affrontare, ecc ...*); questa rappresenta l'unica limitazione ammissibile (Cass. 30 gennaio 2001, n. 3492)⁶;
- g) la Suprema Corte ha affermato che il soggetto cui viene conferita la delega deve accettare tale trasferimento di poteri in modo

⁵ Dubini, in 'Testo unico di sicurezza sul lavoro. La guida applicativa', Megaitaliamedia 5° ed., p.141.

⁶ Dubini, *op. cit.*, pp. 142,143.





espresso e deve risultare consapevole del tenore dell'atto che ha accettato⁷ (Cass. pen. n. 22326 del 1 giugno 2001);

- h) la previsione in merito alla pubblicità della delega punta a «rendere certo l'affidamento dell'incarico a persona bene individuata, che lo abbia volontariamente accettato nella consapevolezza dell'obbligo di cui viene a gravarsi, vale a dire quello di osservare e far osservare la normativa di sicurezza, e per altro verso, allo scopo di evitare indebite esenzioni e compiacenti sostituzioni di responsabilità» (Cass. pen., Sez. IV, n. 39266 del 4 ottobre 2011);
- i) per la Cassazione «esiste una responsabilità residuale del datore di lavoro che ha l'obbligo di vigilanza ex art. 16, comma 3, d.lgs.81/2008». Al riguardo la Suprema Corte osserva come «il ruolo di vigilanza di cui al comma 3, del citato art. 16, D. Lgs. 81/2008, tuttavia, come ben chiarito dalla Corte di merito, in conformità alla giurisprudenza di questa Corte (v. la richiamata sentenza Sezione IV, 1 febbraio 2012, n.10702, Mangone, che si è soffermata proprio su questo aspetto) non può avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni - che la legge affida al garante - concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato.» (Cass. pen., Sez.IV, n. 26279 del 22 giugno 2015)⁸.

Ancora sul punto la dottrina ha osservato come la Cassazione nel *leading case* Thyssenkrupp abbia affermato quanto segue: «Residua in ogni caso, come il citato art. 16 ha chiarito, un obbligo di vigilanza "alta", che riguarda il corretto svolgimento delle proprie funzioni da parte del soggetto delegato. Tuttavia affinché vi sia effetto liberatorio occorre che la delega sia specifica e attribuisca reali poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa pertinenti all'ambito delegato e ben definiti, ad un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza. In breve, la delega ha senso se il delegante (perché non sa, perché non può, perché non vuole agire personalmente) trasferisce incombenze proprie ad altri, cui attribuisce effettivamente pertinenti poteri. È principio basilare, consolidato nella prassi e da ultimo recepito nella disciplina di sistema, infatti, che la delega, per produrre l'effetto liberatorio che la caratterizza, deve trasferire insieme ai doveri tutti i poteri necessari all'efficiente governo del rischio. Il trasferimento deve essere caratterizzato da pienezza di poteri, in primo luogo quelli di spesa. Il trasferimento dei poteri, inoltre, deve essere effettivo e non meramente cartolare.» (Cass. pen., SU, n. 38343 del 18 settembre 2014)⁹.

- j) «L'esonero da responsabilità del datore di lavoro non potrebbe giammai sollevare il delegante dal dovere di vigilanza pur esercitato, evidentemente per le aziende di grandi dimensioni, attraverso adozione d'idoneo sistema di controllo del modello

⁷ Vedi anche Dubini, *op. cit.*, p. 144

⁸ Vedi anche Guardavilla, 'La delega di funzioni nella giurisprudenza degli ultimi 2 anni', in Puntosicuro.it. 15.9.2016.

⁹ Arganese, 'Guida alla lettura' in relazione al caso Thyssenkrupp, con specifico riferimento alla 'Delega di funzioni in olympus/uniurb.it





gestionale ed organizzativo (art. 30, comma 4, richiamato dall'art. 16 D. Lgs. n. 81/2008)» (Cass. pen., Sez. IV, n. 9963 del 27 febbraio 2014).¹⁰

4. Gli obblighi in delegabili per il Datore di Lavoro

Si noti come **ex art. 17 del D. Lgs. 81/2008** le attività del datore di lavoro consistenti nella valutazione dei rischi e nella nomina del RSPP sono indelegabili.

Quali sono le attività che il Datore di Lavoro non può delegare?

Al riguardo, rileva la dottrina, la «sentenza della Corte di Cassazione n. 38100 del 2014 si occupa di un istituto “classico” del diritto penale del lavoro, quale è **la delega di funzioni**. In particolare, i motivi di gravame articolati dalla difesa dell'imputato hanno imposto alla Suprema Corte di occuparsi non tanto dei requisiti di validità ed efficacia della delega (art. 16 del D. lgs. n. 81 del 2008), bensì delle *causae ad excludendum* di cui all'art. 17. Come noto, tale norma prevede che il datore di lavoro non possa delegare né la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) né “la valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28” del medesimo Decreto»¹¹.

Pertanto, l'adozione di un sistema di deleghe che tenga in debito conto l'architettura organizzativa dell'azienda potrà senz'altro risultare un valido ed efficace strumento per il raggiungimento della piena tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro e, contestualmente, anche un'ottima soluzione organizzativa per la crescita imprenditoriale.

Roberto Scavizzi

Avvocato e docente universitario

Vistra HSE department's legal counsel.

Per info ed approfondimenti, [CONTATTACI](#)

VISTRA srl

Sede di Udine

Via Nazionale, 130/C 33010 Tavagnacco
tel. +39 0432 299686 | +39 393 9315993

¹⁰ Guariniello, 'Il TU Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza', 7° ed., Wolter Kluwer, p. 551.

¹¹ Grotto, 'Per una lettura costituzionalmente orientata dell'indelegabilità della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori', Cassazione penale, fasc. 5, 2016, p. 2184.

