PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2784 di martedì 31 gennaio 2012

Delegare le funzioni: i modelli di delega e i requisiti di validità

I profili di responsabilità delle varie figure che ricoprono ruoli significativi all'interno delle imprese con riferimento all'istituto della delega di funzioni. I modelli di lettere di incarico, i modelli di delega e i requisiti di validità.

Roma, 31 Gen ? L'**Associazione Nazionale Costruttori Edili** (ANCE) ha aggiornato una propria pubblicazione in materia di tutela della sicurezza con riferimento al nuovo assetto normativo delineato dal Decreto legislativo 81/2008, come successivamente modificato dal D.Lgs. 106/2009.

Il documento, dal titolo "**La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U. n. 81/2008 e la delega di funzioni**", si sofferma sul tema della " delega di funzioni" e permette di chiarire i profili di responsabilità che coinvolgono le varie figure che ricoprono ruoli significativi all'interno delle imprese.
L'Ance ha organizzato il lavoro "approfondendo le figure rilevanti, ai fini della sicurezza, dapprima nell'ambito di una generica organizzazione aziendale e poi con specifico riferimento alle imprese edili".
Il documento si compone di una **prima parte** che si sofferma sulle figure rilevanti, ai fini della sicurezza, dapprima nell'ambito di una generica organizzazione aziendale e poi con specifico riferimento alle imprese edili. Successivamente sono presentati i vari aspetti significativi della "delega di funzioni", ad esempio con riferimento ai requisiti di validità, alle posizioni del delegante e delegato, alla subdelega e all'applicazione della disciplina al settore dei lavori in edilizia.

La **seconda parte** del documento riporta invece **esempi di lettere di incarico ed esempi di deleghe di funzioni** in materia di sicurezza che un datore di lavoro può utilizzare adattandole alla realtà organizzativa della propria impresa.
Questi alcuni dei **modelli presentati nel documento**:
- lettere di incarico per l'intero complesso aziendale: lettera di incarico per dirigente; lettera di incarico per preposto; lettera di incarico per RSPP; lettera di incarico per gli addetti al primo soccorso emergenza e antincendio; lettera di incarico per medico competente; lettera di incarico per ASPP;
- lettera di incarico per il singolo cantiere: lettera di incarico per il dirigente/direttore di cantiere; lettera di incarico per preposti;
- lettera di incarico per l'impresa affidataria: lettera di incarico per dirigente; lettera di incarico per preposti;
- delega di funzioni in materia di sicurezza per imprese esecutrici: delega per l'intero complesso aziendale; delega per singolo cantiere;
- delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro per imprese affidatarie: delega per singolo cantiere.

Riservandoci eventuali futuri approfondimenti, ci soffermiamo oggi su alcuni aspetti relativi all' istituto della delega di funzioni.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SIMCG12] ?#>

Il documento ricorda che la **complessità strutturale delle imprese** porta sovente alla necessità di individuare la singola persona fisica alla quale attribuire la responsabilità per un fatto penalmente rilevante, ma che "tuttavia, i soggetti destinatari di obblighi penalmente sanzionati si trovano spesso nell'oggettiva impossibilità di fare fronte ai molteplici adempimenti su di essi gravanti. Da qui la necessità per i vertici aziendali di avvalersi dell'operato di altri soggetti dotati di competenza qualificata in grado di sostituire od affiancare i vertici aziendali nell'adempimento degli obblighi previsti dalla legge".

Tale **fenomeno di ripartizione organizzativa** è denominato "delega di funzioni", appunto per indicare "l'attribuzione di autonomi poteri decisionali ad un soggetto che non ne sia titolare". Con questa delega "si trasferiscono compiti originariamente gravanti sul soggetto posto in posizione apicale a soggetti materialmente e tecnicamente capaci di adempierli, rendendo così il sistema più efficiente".

Se la delega di funzioni consente di individuare un'autonoma posizione di garanzia, è importante "stabilire quali siano gli effetti della delega rispetto alla posizione ricoperta dal soggetto su cui gravano gli obblighi in base alla legge. Al riguardo, l'orientamento prevalente ritiene che l'obbligo gravante sul soggetto delegante qualificato non viene meno con la delega, ma si trasforma in un obbligo di vigilanza sul delegato, ossia nell'obbligo di controllare le modalità di esecuzione dei compiti del delegato e di intervenire allorché si venga a conoscenza di qualsiasi violazione suscettibile di essere impedita".

Insomma una delega di funzioni "**non libera interamente il delegante**": "l'obbligo originario si trasforma in obbligo di vigilanza e di controllo sull'adempimento dell'incarico da parte del delegato, obbligo della cui omissione il primo risponde in quanto con il proprio comportamento omissivo non abbia impedito l'evento che aveva l'obbligo giuridico di impedire".
Un effetto della delega è quello di "costituire una nuova posizione di garanzia in capo al delegato, non potendosi ravvisare una sostituzione del soggetto responsabile, bensì un affiancamento di un nuovo responsabile a colui che lo era originariamente".

Rimandando il lettore ad una lettura integrale del documento, passiamo a dare alcune indicazioni sui **requisiti di validità** affinché la delega di funzioni possa ritenersi efficace (art. 16, D.Lgs. 81/2008).

Ad esempio sul **piano formale** è necessario che sussista:
- "atto di delega scritto recante data certa;
- accettazione per iscritto del delegato;
- adeguata e tempestiva pubblicità della delega".
Mentre sul **piano sostanziale**, "occorre che la delega sia effettuata nei seguenti termini:
- a soggetto delegato in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- con attribuzione di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- con attribuzione dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate".

Riguardo alla **data certa** si sottolinea che la necessità che la delega abbia data certa "comporta l'esigenza di effettuare normalmente la sottoscrizione autenticata della firma in calce alla delega ed alla relativa accettazione. La scelta del legislatore è peraltro comprensibile alla luce della necessità di conseguire la certezza circa l'efficacia della delega, trattandosi di individuare con precisione i soggetti responsabili sul piano penale in relazione al momento di consumazione del reato".
E l'**accettazione della delega** "può essere effettuata sia contestualmente, e perciò in calce all'atto di delega, sia con atto successivo con le forme richieste per la delega da comunicarsi al delegante (atto recettizio). Quanto alla necessaria pubblicità della delega, si ritiene che tale profilo attenga alla diffusione della stessa nell'ambito dell'organizzazione aziendale, di modo che possano essere immediatamente riconoscibili, per coloro che operano all'interno dell'organizzazione e per i terzi che vengano a contatto con la stessa, i soggetti preposti a determinate funzioni".

Riguardo invece ai **requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti al soggetto delegato, il D.Lgs. 81/2008 non specifica quali debbano essere a causa della "molteplicità di ambiti e funzioni in cui può operare la delega".
Si tratta dunque "di valutare i titoli e l'esperienza del singolo in relazione all'attività svolta dall'organizzazione aziendale nel suo complesso ed allo specifico settore affidato alla competenza del delegato. Tale valutazione deve essere necessariamente svolta ex ante, in base ad un giudizio di idoneità ed adeguatezza, che lasci supporre un margine di ragionevole sicurezza in ordine al corretto adempimento dei compiti attribuiti".

Per concludere ricordiamo **due elementi importanti della delega**:
- "**il delegato deve godere di ampi poteri decisionali** oltre che di adeguati poteri di spesa commisurati al tipo di attività delegata ed al tipo di interventi che si possono rendere necessari". L' autonomia decisionale ed organizzativa "costituisce elemento coessenziale all'istituto della delega di funzioni, dovendosi in assenza della stessa parlare piuttosto di 'delega di esecuzione', caratterizzata dalla circostanza che il titolare della posizione di garanzia si sia limitato ad affidare ad un subordinato compiti meramente esecutivi delle proprie decisioni". Se il delegato non è dotato di alcuna autonomia decisionale, "il delegante mantiene la propria originaria posizione di garanzia e rimane il diretto destinatario della norma penale";

- in una delega di funzioni "il delegato deve poi avere la necessaria **autonomia di spesa**, deve cioè essere messo nelle

condizioni di gestire il settore o il servizio delegatogli anche sotto il profilo economico della disponibilità dei mezzi". In questo senso se la violazione normativa "è frutto della scelta di politica generale operata dall'impresa ovvero dell'assenza di potere di spesa per un budget inidoneo ai compiti attribuiti, il delegato non può essere ritenuto responsabile ed il delegante mantiene intatta la propria originaria posizione di garanzia".

Associazione Nazionale Costruttori Edili, " La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U. n. 81/2008 e la delega di funzioni" (formato PDF, 1.72 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

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

www.puntosicuro.it