PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2792 di venerdì 10 febbraio 2012

Delega di funzioni: delegante, delegato e subdelega

Un approfondimento sulle responsabilità, ruoli e posizioni delineate dall'esercizio della delega di funzioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente. La posizione del delegante, la posizione del delegato e l'istituto della subdelega.

Roma, 10 Feb ? PuntoSicuro ha presentato nei giorni scorsi una pubblicazione prodotta dall'**Associazione Nazionale Costruttori Edili** (ANCE) che affronta il tema della " delega di funzioni" e chiarisce i profili di responsabilità che coinvolgono le varie figure che ricoprono ruoli significativi all'interno delle imprese.

La pubblicazione, dal titolo " **La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U. n. 81/2008 e la delega di funzioni**", non solo presenta molti aspetti relativi all' istituto della delega di funzioni ma propone diversi esempi e modelli di lettere di incarico e di deleghe di funzioni.

Oggi in particolare ci soffermiamo su quanto riportato in merito alle responsabilità, ai ruoli e alle **posizioni**delineate dall'esercizio della delega.

Riguardo alla **posizione del delegante** la pubblicazione ricorda che tale soggetto "non può attraverso la delega di funzioni escludere in toto la propria responsabilità sul piano penale".
La sua posizione di garanzia, se non è esclusa e sostituita da quella del delegato, **si riduce tuttavia di contenuto**: infatti il delegante ha "l'obbligo di assicurare un idoneo sistema di controllo sull'attività del delegato, al fine di non incorrere in responsabilità per *culpa in vigilando*", così come espressamente richiesto dall'art. 16, comma 3 del Decreto legislativo 81/2008.

È evidente che se manca un **idoneo sistema di controllo**, "il delegante risponde per l'omesso esercizio del potere-dovere di controllo rispetto all'eventuale reato omissivo o commissivo del delegato" E dunque laddove "il delegato non osservi la specifica prescrizione normativa (es. reato di natura contravvenzionale per omessa predisposizione della misura tecnica di prevenzione) e, inoltre, da tale inosservanza scaturiscano reati ulteriori (es. morte o infortunio del lavoratore quale conseguenza di detta violazione), il delegante risponde per concorso mediante omissione nel reato del delegato". Concorso che potrà essere **doloso** ("il delegante è a conoscenza di fatti idonei a provocare violazioni da parte del delegato e si è scientemente astenuto dall'intervenire") o **colposo** ("pur non essendo a conoscenza della possibile violazione", il delegante non ha esercitato diligentemente l'attività di controllo sul delegato).

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SW0020.2] ?#>

Il documento si sofferma dunque sulla delicata **definizione della misura del controllo esigibile** da parte del soggetto delegante.
L'opinione prevalente "ritiene che il controllo richiesto non possa essere analitico, cioè essere così penetrante e costante al punto da sostanziarsi nell'adempimento dell'obbligo stesso di cui il delegante è originario destinatario. Infatti, se così fosse, la dimensione di tale obbligo di controllo renderebbe sostanzialmente inutile il ricorso alla delega".
In questo senso ciò che si può ragionevolmente richiedere al delegante è "un controllo sul generale andamento dell'attività delegata il cui esatto ambito dipende di volta in volta dal tipo di attività svolta".
Il limite negativo di tale controllo è costituito invece "da una vigilanza così penetrante ed assidua da configurare una vera e propria 'ingerenza' del delegante e consistente in ordini, direttive e consigli indice della mancanza *ab origine* dell'esigenza di fare ricorso alla delega di funzioni".

Si sottolinea poi che ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 81/2008, "l' obbligo di vigilanza gravante in capo al soggetto delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni da parte del delegato si intende assolto in caso di**adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo previsto dall'art. 30, comma 4 del medesimo Testo Unico**".
Infatti l'adozione di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, "che preveda un sistema di controllo circa la sua attuazione e mantenimento, concreta il rispetto da parte del delegante dell'obbligo di controllo sul soggetto delegato".

Veniamo ora alla **posizione del delegato**.
Con una delega di funzioni debitamente accettata, questi "subentra quale ulteriore soggetto responsabile titolare di una posizione di garanzia. Il delegato è tenuto pertanto a svolgere le funzioni delegate adempiendo alle prescrizioni normative ed attivandosi per prevenire il verificarsi di eventi lesivi".
Tuttavia il delegato deve "accertare che gli vengano conferiti i poteri decisionali adeguati allo svolgimento dei compiti ed i mezzi economici concretanti l'autonomia di spesa necessaria per l'attuazione delle decisioni assunte". Infatti la "carenza di effettività della delega impone al soggetto delegato di escludere la relativa accettazione o di revocare la stessa laddove le condizioni suddette dovessero venire meno. Ciò al fine naturalmente di escludere ogni responsabilità in ordine ad eventuali violazioni normative".
E anche in caso di "ingerenza del titolare che impartisca ordini o direttive non adeguate al rispetto delle prescrizioni, il soggetto delegato è tenuto a non darvi esecuzione, rimettendo in caso di conflitto il potere conferitogli con la delega".

Si sottolinea poi che l'**esercizio delle funzioni delegate** "comporta la responsabilità penale del soggetto delegato sia in ordine ai reati comuni, sia in ordine ai reati propri, ossia quelle fattispecie criminose nelle quali è richiesto in capo al soggetto attivo del reato una determinata qualifica (es. datore di lavoro)". Da ciò ne deriva che, "pur non ricoprendo formalmente la qualifica richiesta, il delegato, in ragione della delega e della posizione di garanzia con essa assunta, risponde del reato in base al principio di effettività che determina l'individuazione dei soggetti responsabili".

Per concludere riportiamo alcune informazioni, contenute nel documento, relative all'**istituto della subdelega**.

L'art. 16, comma 3 bis del D.Lgs. 81/2008 prevede e disciplina la "**subdelega**", cioè la possibilità del delegato di delegare a sua volta specifiche funzioni ad altro soggetto in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Quest'ultimo tuttavia non potrà effettuare alcuna ulteriore subdelega.

Questi, brevemente, alcuni **requisiti indicati dalla normativa**:
- "la sussistenza dei requisiti formali e sostanziali di validità";
- "la previa intesa del datore di lavoro;
- la specificità delle funzioni subdelegate".

Per quanto riguarda la **previa intesa del datore di lavoro** gli autori del documento ritengono che la subdelega "debba risultare per iscritto".
Inoltre la normativa:
- "richiede l'**autorizzazione preventiva** del datore di lavoro ad effettuare la subdelega, confermando in tal modo l'esigenza che il datore di lavoro operi il controllo costante sull'attuazione delle funzioni delegate";
- precisa che la subdelega di funzioni "non esclude l'**obbligo di vigilanza** in capo al subdelegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite".

Dunque come per il datore di lavoro che delega le funzioni ad altro soggetto, "anche il delegato che assuma la veste di subdelegante rimane titolare del potere-dovere di **controllo sull'attività del subdelegato**".
Tuttavia in questo caso "il legislatore non chiarisce se, anche in ipotesi di subdelega, l'obbligo di vigilanza gravante in capo al soggetto subdelegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni da parte del subdelegato si intenda assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo previsto dall'art. 30, comma 4 del medesimo Testo Unico".
Se da un lato tale mancata specificazione "potrebbe essere intesa quale volontà del legislatore di escludere che l'esistenza di un valido ed adeguato modello gestionale possa *ex se* costituire adempimento dell'obbligo di vigilanza da parte del subdelegante", il documento ANCE indica che, "in base ad una lettura sistematica delle norme", sembra più corretto ritenere che l' adozione di un modello organizzativo e dell'idoneo sistema di controllo "possa costituire idoneo strumento per ritenere assolto l'obbligo di vigilanza da parte dello stesso subdelegante. Sarebbe, infatti, alquanto illogico attribuire al modello di organizzazione e gestione, che ha carattere generale ed unitario, una funzione di esonero per la sola responsabilità del datore di lavoro-delegante e non per quella del delegato-subdelegante".

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.

---

www.puntosicuro.it