PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3327 di venerdì 30 maggio 2014

Delega di funzioni: ingerenza del delegante e dovere di vigilanza

Domande e risposte sulla disciplina della delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro:come controllare il delegato senza interferire?

Brescia 30 Mag - Continuiamo con la pubblicazione degli estratti dal documento " Indicazioni interpretative sulla disciplina della delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro", elaborato dal gruppo di lavoro del CPT di Padova coordinato dall'Ing. Gabriele Graziani e diretto dall'Ing. Donato Chiffi, che affronta il tema dell'ingerenza del delegante e del dovere di vigilanza.

Il datore di lavoro può delegare le funzioni anche nel caso in cui egli partecipi attivamente in prima persona al processo produttivo/decisionale?
Si, ma a condizione che non s'ingerisca nell'attività del delegato il quale deve godere di un'autonomia organizzativa e di spesa (art. 16, c.1, lett. c, d, D.Lgs. n.81/2008), e fermo restando il dovere di controllo sull'operato del delegato.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0061] ?#>

Come si realizza l'attività di controllo sul delegato senza che si possa parlare d'ingerenza ?
Il controllo da parte del delegante sull'operato del delegato non deve essere confuso con l'ingerenza del primo sull'attività del secondo; infatti, è lo stesso art. 16, c.3, del D.Lgs. n.81/2008 che obbliga il delegante a vigilare sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite, controllo che si realizza anche attraverso l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione previsti dall'art. 30, c.4, dello stesso decreto ? aventi quindi anche un valore esimente della responsabilità amministrativa della società ai sensi del D.Lgs n.231/2001 ? realizzati secondo le Linee guida Uni-Inail sui sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 2001 o lo standard BSOSHAS 18001/2007.
Nella delega, quindi, devono essere indicati gli strumenti attraverso i quali realizzare la vigilanza come, ad esempio, la previsione dell'obbligo per il delegante di presentare una relazione ogni quattro mesi sull'attività svolta, di riunioni periodiche, il richiamo alle procedure del modello di organizzazione previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n.81/2008, che possono assumere una maggiore efficacia se tale modello è stato asseverato dal Comitato Paritetico Territoriale ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n.81/2008.
Nel caso in cui si rilevino delle inadempienze da parte del delegato il datore di lavoro delegante è tenuto, quindi, ad intervenire esigendo l'eliminazione delle irregolarità riscontrate ? e accertando successivamente che ciò sia stato effettivamente fatto ? fino a revocare la delega che appare doverosa qualora, ad esempio, l'inadempimento che è stato accertato denota che il delegato non è in possesso delle adeguate competenze professionali per proseguire correttamente l'incarico.
Diversa, come accennato, è invece l'ingerenza in cui il delegante continua, malgrado la delega, ad esercitare in concreto un potere gestionale in ordine agli adempimenti trasferiti sottraendo, pertanto, tali poteri al soggetto delegato.

Il datore di lavoro deve sorvegliare il delegato per verificare che non sopravvenganegligenza o inidoneità?
Si, il datore di lavoro per non incorrere nella c.d. culpa in vigilando ha il dovere sia di controllare continuamente il corretto adempimento degli obblighi trasferiti che il possesso dei requisiti tecnico ? professionali e dei poteri organizzativi, gestionali e di spesa da parte del delegato; tale controllo si realizza anche attraverso l'adozione e l'efficace attuazione di un idoneo sistema di controllo del modello gestionale ed organizzativo (cfr. Cass. pen. sezione IV, 27 giugno 2013, n. 28187).

RPS

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it