

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3414 di giovedì 23 ottobre 2014

Delega di funzioni: requisiti di validità dell'istituto della subdelega

Il soggetto delegato dal datore di lavoro può a sua volta subdelegare alcuni dei propri compiti. La normativa, l'istituto della subdelega, l'obbligo del delegato di vigilare il subdelegato e i requisiti di validità della subdelega. Di Rolando Dubini.

Concludiamo l'analisi dell'avvocato Dubini sul tema della delega di funzioni prevenzionistiche e di protezione dei lavoratori, pubblicando la terza parte del suo articolo dedicata all'istituto della subdelega. Nella prima parte e nella seconda parte l'articolo si era soffermato sui requisiti giuridici della delega di funzioni: data certa, requisiti di professionalità ed esperienza, attribuzione al delegato dei necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo, autonomia di spesa del delegato, accettazione scritta, pubblicità alla delega, obbligo di vigilanza del datore di lavoro delegante.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0058] ?#>

Come già ricordato dall'avvocato Dubini l'**articolo 16 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81** disciplina i requisiti di sostanza e di forma che la delega dei compiti di prevenzione deve contenere per essere efficace:

Articolo 16 - Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- 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 essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. 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. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3-bis. 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. La delega di funzioni di cui al primo periodo 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 di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

2 La subdelega

Il D.Lgs. n. 196/2009 ha aggiunto all'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 il nuovo comma 3-bis, che costituisce una sorta di riconoscimento legislativo all'**istituto della subdelega**:

"3-bis. 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. La delega di funzioni di cui al primo periodo 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 di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate".

La disposizione in questione non solo riconosce esplicitamente la praticabilità della subdelega, ma prevede anche un limite ben preciso: il datore di lavoro può esercitare la facoltà di delegare i propri compiti prevenzionistici e protezionistici, esclusi quelli indelegabili di cui all'articolo 17 del D.Lgs. n. 81/2008, e il (suo) soggetto delegato, previa intesa col datore di lavoro, che può risultare anche dal testo della delega originaria medesima, **può a sua volta subdelegare (solo) alcuni dei propri compiti ("specifiche funzioni")**, rispettando al contempo le condizioni di validità ed efficacia della delega di cui ai primi due commi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda 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 essa attribuisca al delegato l' autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto
- f) che alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

Il Supremo Collegio, in una delle più argomentate sentenze in **materia di subdelega** per quel che riguarda le funzioni antinfortunistiche, ha anticipato e chiarito il contesto della disposizione di cui al nuovo comma 3 bis del D.Lgs. n. 81/2008, sottolineando che *«in tema di lesioni colpose per violazione di norme antinfortunistiche qualora la Corte di Cassazione, ai fini dell'accertamento della responsabilità del direttore dello stabilimento ovvero del caporeparto subdelegato, abbia richiesto al giudice di rinvio di accertare se il predetto direttore aveva il potere di organizzare diversamente il lavoro, disponendo dei necessari mezzi finanziari, ed il giudice di rinvio abbia accertato che tali mezzi economici erano nella disponibilità del direttore dello stabilimento (per i poteri attribuitigli dal regolamento aziendale e per l'ampiezza della preposizione istitutoria), escludendo che il sub delegato godesse di capacità di spesa e disponibilità finanziaria, è irrilevante accertare quali fossero i compiti del capo reparto, la cui responsabilità resta esclusa per l'indisponibilità di mezzi finanziari, ovvero verificare l'adempimento di specifici obblighi del direttore, il cui inadempimento sarebbe sufficiente a configurarne la colpa, dal momento che la responsabilità di quest'ultimo deriva dall'art. 2087 c.c. e dall'art. 4 D.P.R. 27 aprile 1955, n.547»* [Cass. pen., sez. III, 15 dicembre 1997, n. 1769, Rv210260. Si veda altresì Cass. pen., sez. IV, 1° giugno 2005, n. 20604: la Corte riconosce che la subdelega sia «generalmente ammessa sia pure entro limiti rigorosi dalla giurisprudenza, nonostante il principio civilistico, secondo cui "delegatus non potest delegare"»]

Sull' obbligo del delegato di vigilare il subdelegato si è stabilito, con riferimento a decisione conforme inedita, in relazione alla validità delle subdeleghe, mette in evidenza *«l'irrilevanza del fatto che esse, pur se ritenute valide, non esimevano l'imputato dall'obbligo di controllare che gli eventuali subdelegati rispettassero la normativa in materia di prevenzione degli infortuni»* [Cass. pen., sez. IV, 26.5.2004, n. 39060].

In tema di lesioni colpose per violazione di norme antinfortunistiche, ai fini dell'accertamento della responsabilità del direttore dello stabilimento ovvero del capo reparto sub delegato, ha richiesto al Giudice di rinvio di accertare **se il predetto direttore aveva il potere di organizzare diversamente il lavoro, disponendo dei necessari mezzi finanziari**, ed il Giudice di rinvio ha accertato che tali mezzi economici erano nella disponibilità del direttore dello stabilimento (**per i poteri attribuitigli dal regolamento aziendale e per l'ampiezza della preposizione istitutoria**), ed ha perciò escluso che il subdelegato godesse di capacità di spesa e disponibilità finanziaria, giudicando così irrilevante accertare quali fossero i compiti del capo reparto, la cui responsabilità resta esclusa per l'indisponibilità dei mezzi finanziari [Cass. Pen., sez. III, 15/12/1997, n. 1769].

Occorre sottolineare i **requisiti di validità della subdelega**:

- Previa autorizzazione scritta (nell'atto di delega del datore di lavoro al suo delegato) del datore di lavoro: il DL (delegante di I livello) deve essere d'accordo con la distribuzione di funzioni gestionali da parte del proprio delegato (primo periodo del citato comma 3-bis), e quindi, volendo, può anche precisare quali siano i compiti subdelegabili, e quali non lo siano;
- Continenza della subdelega nella delega, ovvero non può il delegato attribuire al subdelegato poteri più ampi dei propri (ad esempio quelli economici);
- Specificità delle funzioni subdelegate: le funzioni oggetto di subdelega devono essere indicate in modo analitico e specifico e in nessun caso possono coincidere e rivestire la stessa ampiezza di quelle che il datore di lavoro ha conferito al proprio delegato.

Rolando Dubini, avvocato in Milano



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it