

Delega di funzioni: i poteri di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 81/2008 richiede che la delega attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate. La delega deve indicare i poteri conferiti al delegato. Di Rolando Dubini.

Concludiamo con questo articolo l'approfondita disamina svolta dall'avvocato Dubini sulla delega di funzioni, con particolare riferimento a quanto prescritto dall'articolo 16 (Delega di funzioni) - Titolo I, Capo III, Sezione I (Misure di tutela e obblighi) del Decreto legislativo 81/2008 ? e agli aspetti giurisprudenziali connessi. In coda all'articolo segnaliamo i link relativi ai precedenti articoli curati da Dubini su questo delicato tema.

Milano, 24 Mag ? L'art. 16 c. 1 lett. c) D.Lgs. n. 81/2008 prevede, mediante l'utilizzo da parte del legislatore di un'espressione che richiama esplicitamente i modelli organizzativi e gestionali previsti dal D.Lgs. 231/2001, che la delega "**attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate**". La giurisprudenza di legittimità ha sempre affermato la necessità imprescindibile di uno specifico e puntuale contenuto della delega, che deve essere dettagliata, articolata, esplicita nel definire compiti e funzioni: "**la delega deve indicare in modo specifico e analitico i poteri conferiti al delegato**" (Cass. 20/10/2000 n. 10752).

Questo caposaldo della giurisprudenza dice molto chiaramente che una delega che non attribuisca in modo chiaro, articolato, specifico, analiticamente dettagliato effettivi poteri di azione conferiti al delegato è del tutto priva di efficacia, ovvero inesistente.

La delega certo alleggerisce le responsabilità del delegante, finanche ad eliminarle, ma solo a patto che sia tale da conferire al delegato poteri reali ed effettivi, non fittizi e di mera facciata. Insomma il mero scaricabarile non è accettato in sede di applicazione giurisprudenziale della legge penale.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0323] ?#>

Va ricordato sempre che nella misura in cui il datore di lavoro non delega, **riduce in proporzione la sfera di responsabilità del delegato** e "fa riespandere la propria" (D. Pulitanò, Diritto Penale, Torino, 2005, 521 e ss.).

Il **tema dei poteri delegati** è dunque di importanza decisiva al fine di definire il nuovo perimetro di responsabilità del datore di lavoro, e quello del delegato una volta che la delega sia stata validamente conferita.

L'attribuire al delegato **effettivi poteri di organizzazione, gestione e controllo** pone il problema del limite relativamente ai soggetti ai quali si può attribuire legittimamente la delega delle proprie funzioni antinfortunistiche da parte del datore di lavoro. Per dirla in modo semplice, è inconcepibile una delega di funzioni dei compiti datoriali di sicurezza nei confronti di soggetti quali, ad esempio, gli operai generici che non solo sono i beneficiari della tutela medesima, ma che per definizione non hanno di fatto alcun potere di organizzazione, gestione e controllo, perché se diversamente fosse, non sarebbero in azienda a svolgere le funzioni di operaio generico, ma avrebbero ben altra collocazione nell'organigramma aziendale.

D'altro canto la delega di funzioni deve **indicare in modo analitico e dettagliato i poteri effettivi di cui gode il delegato**, e precisare nel modo più chiaro le modalità di esercizio degli stessi, al fine di validare la delega medesima, e renderlo un efficace strumento di gestione aziendale della sicurezza, nonché sintomo rivelatore di una adeguata attenzione della politica aziendale ai temi della sicurezza e salute dei lavoratori, anche al fine di far fronte ad ipotesi di colpa organizzativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Rolando Dubini, avvocato in Milano

I recenti articoli di Rolando Dubini sul tema della delega di funzioni:

- *La data certa dell'atto di delega e dell'accettazione del delegato;*
- *I compiti indelegabili del datore di lavoro;*
- *La vigilanza del datore di lavoro delegante sul delegato;*
- *L'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;*
- *Delega di funzioni: la professionalità ed esperienza del delegato;*
- *L'istituto della subdelega e l'obbligo della vigilanza.*

▪ Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.