

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3777 di martedì 10 maggio 2016

Scrivere bene una delega di funzioni (non è facile)

Alcune considerazioni sulla "solidità" delle deleghe di funzioni, ovviamente nel caso che si verificano infortuni o malattie professionali. Di Alessandro Mazzeranghi.

Questo breve articolo vuole mettere in luce alcune considerazioni sulla "solidità" delle deleghe di funzioni, ovviamente nel caso che si verificano infortuni o malattie professionali.

La questione si riferisce quindi a quel "passaggio" di responsabilità che il datore cerca di realizzare tramite la delega. Come noto esistono alcuni limiti ben chiariti dall'istituto della delega:

- Non si possono delegare due obblighi che restano comunque in carico al datore di lavoro (valutazione dei rischi e nomina del RSPP).
- Il datore di lavoro mantiene comunque un obbligo di vigilanza sul delegato, salvo una eccezione a mio avviso non sufficientemente chiara legata all'operato dell'organismo di vigilanza ex D.lgs. 231/2001 (potendo scegliere eviterei di fidarmi del fatto che l'operato dell'OdV possa in qualche modo sostituire la vigilanza del datore di lavoro, almeno fino a che non si vedrà un po' di giurisprudenza in merito).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0395] ?#>

Ma quello che vorrei mettere in luce è un aspetto più subdolo. Noi sappiamo che le deleghe di funzioni hanno il fine di delegare tutto fuorché i due obblighi indelegabili, e quanto il datore di lavoro sceglie di mantenere a proprio carico. Peccato che non sia legittimo scrivere che il datore di lavoro delega al delegato tutte le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dal D.lgs. 81/2008, con esclusione di ... (e qui un elenco delle cose che il datore di lavoro mantiene a proprio carico per obbligo o per scelta). Questo meccanismo, come dicevamo, è illegittimo, per cui nella delega, sotto una premessa a carattere generale ripresa in qualche modo dall'articolo 15 del D.lgs. 81/2008, normalmente si inseriscono tutte o in parte le voci presenti all'articolo 18. Quelle che mancano restano al datore di lavoro, le altre vanno al delegato. Poniamo, ad esempio, che il datore di lavoro scelga di mantenere a proprio carico la nomina del medico competente, evidentemente tale voce non comparirà nella delega.

Sino a qui la prassi: ma chi ci garantisce che l'articolo 18 sia completo? Se dall'articolo 18 manca qualcosa di veramente significativo per quel preciso contesto aziendale, e questa responsabilità non viene esplicitata fra quelle delegate, la responsabilità stessa resta al datore di lavoro. Pensiero inquietante, se consideriamo come sono strutturate la maggior parte delle deleghe di funzioni oggi in vigore.

Vorrei precisare che la dichiarata incompletezza dell'articolo 18 non è colpa del legislatore ma deriva dalla complessità della materia. E ci sono, già all'interno del D.lgs. 81/2008, degli evidenti tentativi di mettere riparo a questi limiti, là dove nei titoli dal II in poi si legge che "il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire ..."; si tratta, chiaramente, di indicazioni fortemente adattate a pericoli e rischi specifici. Questi che troviamo nei vari titoli sono altri obblighi, tutti delegabili, ma non sempre delegati se il riferimento è il solo articolo 18, o il solo titolo I.

Chi scrive è convinto che una soluzione esista, che descritta a parole è addirittura banale fare bene l'elenco degli obblighi delegati. In pratica la questione è un po' più complicata. Perché non esiste un elenco "ufficiale" da cui partire per lavorare poi per mera "sottrazione". E in aggiunta, anche avendo la pazienza di estrarre un elenco degli obblighi dal D.lgs. 81/2008, si scoprirebbero due cose interessanti:

- Che tale elenco è parecchio disomogeneo e non segue un filo logico (c'è un ottimo motivo per questo, visto che le direttive europee all'origine dei diversi titoli del decreto sono nate separatamente e in momenti storici diversi), per cui sicuramente è necessaria una opera di riordino.
 - Che diversi obblighi non possono essere presi in quanto tali, esattamente gli stessi per ogni realtà, ma devono essere riscritti in funzione della realtà aziendale (struttura organizzativa e rischi specifici).
- Ovviamente, ma questo è semplice, ci saranno obblighi non applicabili, ovvero corrispondenti a rischi non presenti in un determinato contesto aziendale; questi obblighi verosimilmente saranno esclusi dalla delega di funzioni, a meno che non si possa supporre un successivo emergere dei rischi corrispondenti.

Comunque è un lavoro lungo e piuttosto intricato; però il beneficio è molteplice:

- Creare una griglia preliminare (elenco) degli obblighi che per legge devono essere assegnati a qualcuno in azienda.
- Costruire un primo livello di deleghe di funzioni, quelle dal datore di lavoro alla prima linea di delegati, tale per cui sia il datore di lavoro che i delegati dovrebbero sapere, e poter capire, quali sono gli obblighi in capo ad ognuno di loro.
- Fornire ai delegati uno strumento semplice per costruire sub ? deleghe o lettere di incarico altrettanto chiare, quanto le deleghe, e coerenti a queste ultime.

Concludo quindi esprimendo la convinzione che un approccio di questo tipo consenta un livello di chiarezza, personale e interpersonale, più che soddisfacente, a patto naturalmente che a deleghe, sub ? deleghe e lettere di incarico siano associati poteri adeguati. Ma questo è un altro argomento che non voglio trattare ora in questo articolo.

Alessandro Mazzeranghi



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

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

www.puntosicuro.it