

DELEGA DEL DATORE DI LAVORO ED INTERPELLO N. 7 DEL 2015

Autore: AR redazione

In: Diritto del lavoro

Con l'interpello n. 7 del 2015 viene demandato alla Commissione di cui all'art. 12, c. 2, del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (per brevità in seguito TUSL) di chiarire, in merito alla delega di funzioni da parte del datore di lavoro, "se esiste l'obbligo di accettazione della delega da parte del soggetto delegato individuato dal Datore di lavoro e se il soggetto delegato può rifiutare tale delega".

Per rispondere al suddetto quesito, la Commissione per gli Interpelli prende in considerazione il dato letterale della norma fondamentale in tema di delega di funzioni, ovverosia l'art. 16 del TUSL, il quale si compone di 4 commi e così dispone:

"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.”.

In particolare, i commissari si sono soffermati sulla lettera e) del primo comma, a norma della quale in caso di mancata accettazione scritta da parte del delegato, la delega conferita non è “ammessa”, ovvero sia non è efficace e l'adempimento degli obblighi oggetto della delega resta in capo al datore.

Dunque, avendo l'ordinamento disciplinato la forma dell'accettazione, se ne deduce indirettamente che il soggetto individuato dal datore di lavoro ha la facoltà di rifiutare la delega, o espressamente per iscritto ovvero tacitamente per mancata accettazione per iscritto.

Cogliamo l'occasione per dare brevi cenni e spunti di approfondimento circa l'istituto della delega di funzioni nell'ambito aziendale relativo alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro[1].

Va, innanzitutto, segnalato che, alle condizioni e ai limiti per l'ammissibilità della delega previsti normativamente, l'orientamento consolidato della Cassazione ha aggiunto un presupposto: il datore può delegare le funzioni in materia antinfortunistica ove il medesimo sia obiettivamente impossibilitato ad adempiere personalmente agli obblighi su di lui gravanti.

In tal senso, è legittimo motivo di delega a terzi l'ampiezza e la complessità dell'azienda[2].

La ratio dell'istituto in esame risiede nel riconoscimento effettivo da parte dello Stato del diritto del datore di lavoro/imprenditore di organizzare come meglio crede la sua attività e dell'esigenza del medesimo di affidare a figure professionalmente competenti l'assolvimento di specifici obblighi di legge.

Al contrario, la previsione di indelegabilità della valutazione dei rischi (e del relativo documento), nonché della nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (c.d. RSPP) di cui all'art. 17 TUSL[3] va a contemperare la libertà costituzionale di iniziativa economica (art. 41, c. 1 Cost.) con la necessità di tutelare la salute del lavoratore e di garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 41, c. 2 Cost.).

Il legislatore, già prima dell'introduzione del citato art. 16 TUSL, aveva previsto con il decreto 626[4] la facoltà in capo al datore di delegare ad altri gli obblighi non espressamente definiti dalla norma come indelegabili.

Tuttavia, nella formulazione del precedente precetto non erano individuati i limiti e le modalità della delega, lasciando ampio spazio a manovre finalizzate esclusivamente ad esimere il datore da

responsabilità in occasione di infortuni o malattie professionali.

Si vuole infatti ricordare che l'istituto della delega di cui all'art. 16 ha quale effetto di escludere l'imputabilità datoriale nei giudizi penali, in applicazione del principio di personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.).

Il discorso non vale invece in ambito civilistico, nel quale il datore di lavoro, sebbene abbia conferito valida ed efficace delega ad altri, resta responsabile dell'evento dannoso sia in forza dell'art. 2049 c.c. (Responsabilità dei padroni e dei committenti), sia per colpa in vigilando come previsto dallo stesso art. 16 al comma 3.

Infine, è bene tenere a mente che dalla violazione degli obblighi elencati negli artt. 18 e 19, rispettivamente a carico del dirigente e del preposto, discende una responsabilità iure proprio di questi soggetti, a prescindere da una espressa delega da parte del datore.

In tale caso l'ordinamento contempla la possibilità di una responsabilità cumulativa tra più soggetti obbligati, allo scopo di rafforzare la tutela del soggetto debole, cioè il lavoratore.

Di Silvia D'ATTOMA (avv. e borsista Inail presso l'Università di Teramo)

[1] Per approfondire l'argomento si consulti il manuale "La sicurezza nei luoghi di lavoro e Jobs Act", di P.

Bellocchi, Maggioli 2015, parte II, cap. III, par. 4.

[2]Ex multiscfr. Cass. Pen. sez. II, 8 settembre 1994, in Foro Nap., 1996, p. 89, con nota di D'Arcangelo.

[3]Le sanzioni per le violazioni degli obblighi indicati nell'art. 17 TUSL a carico del datore sono stabilite dall'art. 55, cc. 3 e 4. Si noti che il divieto di delega non si estende al documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI) di cui all'art. 26 del TUSL.

[4] Art. 1, n. 4 ter, d. lgs. 626/1994.

<https://www.diritto.it/delega-del-datore-di-lavoro-ed-interpello-n-7-del-2015/>