

Protocollo: 264/GM/mb

Roma, 17 novembre 2015

**Oggetto:** *La delega di funzioni*

Ai Presidenti  
ai Direttori Generali  
ai Direttori del Personale  
ai RSPP  
ai MC  
ai RLS  
delle Aziende aderenti

*e, p.c.* Al CdA della Fondazione  
Al Comitato Direttivo Ambiente  
di Utilitalia  
A Asstra  
Alle Associazioni regionali  
A Fonservizi  
A Utilitatis  
Alle Ater del Veneto  
Alle OO.SS. territoriali

**Loro sedi**

Negli incontri convegnistici, seminariali, formativi per RSPP, svoltisi nelle scorse settimane, ci sono state sottoposte diverse domande in merito alla complessità, sotto diversi profili, della disciplina della delega di funzione nel modello designato all'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, anche alla luce della disciplina sulla responsabilità "amministrativa" contenuta nel D.Lgs. 231/2001. Tra le numerose criticità applicative per quanto riguarda la delega di funzioni, in particolare, si segnalano quelle riferite ai requisiti formali e dei principi di trasparenza, di consapevolezza, quelle sui doveri di vigilanza del delegante e del principio di assenza di *culpa in vigilando*.

L'istituto della delega di funzioni prevista nel testo unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008) consente al datore di lavoro, permanendo la sua primaria posizione di garanzia penalmente sanzionata, di delegare i propri obblighi in materia di sicurezza, ad eccezione della valutazione dei rischi, del relativo documento e della designazione dell'RSPP, ad altro soggetto dotato di professionalità e dell'esperienza necessaria in base alla specifica natura della funzione delegata. Al riguardo va segnalato l'orientamento giurisprudenziale che all'art. 16, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 prevede la delega di funzioni (nonché la sub-delega da parte del delegato) con trasferimento delle responsabilità penali, purché: la delega abbia forma scritta e data certa; ne sia data pubblicità; il delegato posseda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza acquisita nello specifico settore, senza la necessità di possedere determinati titoli di studio; il delegato abbia i poteri di organizzazione, di gestione e di controllo richiesti dalla natura delle funzioni delegate, come ad



esempio la scelta degli appaltatori, la gestione dell'attività di formazione, il potere di irrogare sanzioni disciplinari in caso di accertata violazione della normativa antinfortunistica; il delegato abbia autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate, nella pratica è opportuno che tale autonomia si accompagni con un obbligo di rendicontazione annuale in modo da consentire al delegante un controllo sullo svolgimento delle funzioni.

L'art. 16 del su citato decreto richiede, che la delega di funzioni venga accettata per iscritto dal delegato. Sul punto, il Ministero del lavoro, con l'interpello n.7/2015 del 2/11/2015 emesso dalla Commissione interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro, distinguendo implicitamente tra conferimento di incarico e delega per iscritto, ha affermato che il lavoratore individuato dal datore di lavoro non ha l'obbligo di accettare la delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro quindi, ha possibilità di rifiutare la delega, ovvero di rinunciare alla delega stessa.

Inoltre, la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro sull'operato del delegato in ordine alle funzioni trasferite. Infatti, il datore di lavoro per non incorrere nella c.d. *culpa in vigilando*, ha il dovere di controllare continuamente il corretto adempimento degli obblighi trasferiti, tale controllo (Cassazione penale del 27/6/ 2013/), si realizza anche attraverso l'adozione e l'efficacia attuazione di un idoneo sistema di controllo del modello di gestione e organizzazione. Tale principio è stato affermato in precedenza, con un pronunciamento del 19 marzo 2012 dalla IV sezione penale della Suprema Corte affermando che, l'obbligo di vigilanza da parte del delegante si configura come una vigilanza "alta" e, " *non può certo identificarsi con un'azione di vigilanza sulla concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni che la legge affida, appunto, al garante*" ma riguarda, come sancisce la norma sopra richiamata, precipuamente la correttezza della complessiva gestione del rischio e, pertanto, il corretto svolgimento delle funzioni di vigilanza del soggetto delegante si esplicita attraverso i sistemi di verifica e controllo costituiti dai modelli organizzativi (MOG) idonei a produrre efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Nel disciplinare l'istituto della delega di funzioni in materia antinfortunistica l'art. 16 del T.U.S. il legislatore fedele al principio *neminem laedere* pone a carico del datore di lavoro l'obbligo generale di adottare misure di tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori, in quanto garante primario, rimanendo tale anche in caso di delega di funzioni, precisando al contempo che l'obbligo di vigilanza "alta" si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione, ovvero di **asseverazione**, di un modello di cui all'art. 30, comma 1, stesso decreto, di cui gli organi di vigilanza possono tenere conto ai fini della programmazione delle proprie attività ispettive.

Con i migliori saluti.

Il Direttore  
Dr. Giuseppe Mulazzi

