



COMITATO PARITETICO TERRITORIALE
PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO
PER LA PROVINCIA DI PADOVA

LA DELEGA DI FUNZIONI NELLA GIURISPRUDENZA DELLA S.C. DI CASSAZIONE

Rassegna a cura di Mario Gallo

ATTI

**CONVEGNO: TAVOLA ROTONDA SULLA DELEGA
DI FUNZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL
LAVORO**

Padova, 18 ottobre 2013

1. Responsabilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione

E' intrasferibile mediante delega il dovere di vigilanza sul generale andamento della gestione che grava sull'intero consiglio di amministrazione (art. 2381 cod. civ.). Infatti, in strutture aziendali complesse la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono frutto di occasionali disfunzioni. Quando, invece, sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione. Diversamente opinando, sostengono i giudici di legittimità, si violerebbe il principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia, il quale prevede che pur sempre a carico del delegante permangono obblighi di vigilanza e intervento sostitutivo. Pertanto, anche in presenza di una delega gestoria specifica, a uno o più componenti del consiglio di amministrazione gli ulteriori componenti del consiglio conservano la posizione di garanzia in ordine alla vigilanza non sugli aspetti minuti della gestione ma sul generale andamento della stessa che non riguarda, pertanto, l'adozione di una singola misura di sicurezza o l'intervento in un singolo settore produttivo ma la complessiva gestione aziendale della sicurezza (*Cass. pen. sezione IV, 4 novembre 2010, n. 38991, Presidente: Mocali P. - Relatore: Izzo F.*).

2. Delega di funzioni e responsabilità del Presidente del CdA

Non sussiste la responsabilità oggettiva a carico del Presidente del Consiglio di amministrazione; qualora questi abbia delegato degli obblighi antinfortunistici a un consigliere di amministrazione al fine di stabilire se la delega sia efficace è necessario accertare che l'atto sia espressamente e formalmente accettato, che al delegato siano conferiti espressi poteri decisionali e di intervento oltre ad "autonomia di spesa sufficiente a svolgere le funzioni delegate (cfr. Cass. pen. Sez. 4 n.47136 del 2007); sul delegante, inoltre, grava l'obbligo di controllo sull'operato del consigliere d'amministrazione quale delegato in materia di sicurezza antinfortunistica (*Cass. pen. sezione IV, 10 ottobre 2013, n. 41831*).

3. Differenze tra delega di funzioni e nomina di un responsabile di servizio e del dirigente

La delega di funzione in materia di sicurezza del lavoro deve essere distinta dall'atto con il quale sono conferiti a un soggetto dei compiti all'interno dell'organizzazione aziendale; infatti, non vale a mutare tale natura il fatto che si faccia riferimento nella nomina al compimento delle attività correlate al "nel rispetto di tutte le norme infortunistiche". Si tratta di una locuzione che non ha altro significato che il richiamo del nominato al rispetto delle norme antinfortunistiche (e quindi un momento degli obblighi già posti dalla legge); laddove la delega di funzioni prevenzionistiche richiede l'individuazione dei compiti di natura specificamente prevenzionistica che vengono trasferiti in forza della stessa. Per quanto tale requisito non sia esplicitamente preso in considerazione neppure dall'art. 16 d.lgs. n. 81/2008, la dottrina non dubita della necessità di siffatta specificazione. Ed invero, si tratta di un requisito ontologico della delega, giacché in sua assenza non sarebbe possibile neppure operare quel giudizio di idoneità e di adeguatezza delle risorse decisionali e finanziarie messe a disposizione del 'delegato', che è stato individuato esso pure quale requisito essenziale di una valida delega sin da quando la giurisprudenza ha preso a predicarne la rilevanza ai fini del giudizio di responsabilità penale (*Cass. pen. sezione IV, 11 marzo 2013, n. 11442*).

Il direttore di uno stabilimento assume la qualità di dirigente ed è destinatario *jure proprio*, al pari del datore di lavoro, in forza delle richiamate disposizioni normative, dei precetti antinfortunistici indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni; se al direttore in ragione della qualifica funzionale rivestita, non possono farsi carico scelte gestionali generali (cd. di politica industriale) rimesse al datore di lavoro, è peraltro del tutto pacifico che allo stesso, attesa la posizione apicale ricoperta nell'organigramma dello stabilimento, fa capo una ben precisa e netta posizione di garanzia in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti in servizio nello stabilimento dallo stesso diretto (*Cass. pen. sezione IV, 25 ottobre 2012, n. 41981*).

4. Requisiti generali della delega dei compiti antinfortunistici

La delega dei compiti antinfortunistici esonera da responsabilità il datore di lavoro, a condizione che sia inequivoca, specifica e sia accettata dal delegato. Ovviamente, quest'ultimo deve essere fornito di adeguati mezzi di spesa. La Corte ha, altresì, stabilito che la prova di tali condizioni spetta al datore di lavoro. Si osservi che tali principi ora sono stati accolti nell'art. 16 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (*Cass. pen. sez. IV, 4 aprile 2002, n. 12771*).

La delega di funzioni non può ritenersi implicitamente presunta dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ai dipendenti o dalle dimensioni dell'impresa (*Cassazione penale, sezione IV, 18 ottobre 2012, n. 40894*).

Sussiste 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. pen. 20 ottobre 2000 n. 10752*).

Al delegato devono essere conferiti mezzi adeguati al corretto espletamento dell'incarico (*Cass. pen. sezione IV, 23 marzo 1994, n. 3455*).

La delega deve indicare in modo specifico e analitico i poteri conferiti al delegato, e ciò sulla base delle precedenti considerazioni in ordine al binomio potere conferito- responsabilità relativa (*Cass. penale sezione IV, 20 ottobre 2000 n. 10752*).

E' ammissibile che una persona delegata possa avere un limite massimo di spesa a cui fare riferimento purché tale limite sia conforme al principio di congruità, ossia deve essere rapportato ragionevolmente alla dimensione aziendale, alla complessità dei problemi da affrontare, etc. (*Cass. pen. 30 gennaio 2001 n. 3492*).

5. Mancanza di fondi adeguati per l'attuazione delle misure antinfortunistiche

Il delegato (*Cfr. ora artt. 16 e 17 DLgs. 81/2008*) se ritiene di non essere stato posto in condizione di svolgere per le funzioni delegate per mancanza di fondi adeguati deve chiedere al delegante di farlo, altrimenti deve rifiutare il conferimento della delega. Solo quest'atto pone il delegato al riparo da ogni responsabilità (*Cass. pen. sez. III, sentenza n. 44890; dep. 20 novembre 2009*).

6. Accettazione della delega ed evoluzione normativa

L'art.16 del D.Lgs. n.81/2008 prevede tra le condizioni per l'efficacia delle delega l'accettazione da parte del delegato; sotto il vigore della disciplina antevigente, tuttavia, la giurisprudenza invece aveva ritenuto che il datore di lavoro può essere esonerato dalla responsabilità penale se dimostri di aver delegato ad altri i relativi compiti con atto certo ed inequivoco che, quantunque non necessariamente scritto, deve poter essere provato in modo rigoroso quanto al contenuto e alla forma espressa; nel caso di specie – relativo ad una vicenda sorta prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.81/2008 – quindi per la Corte d'Appello le prove raccolte – presenza di un atto scritto anche se formalmente non accettato e circostanza che tutti i dipendenti, secondo quanto emerso sulla base delle dichiarazioni testimoniali acquisite, in caso di assenza del capocantiere, si rivolgevano costantemente e regolarmente all'imputato considerandolo così delegato per la risoluzione di ogni questione concernente la sicurezza sul lavoro – confermano che l'imputato avesse consapevolmente e volontariamente assunto la qualità di punto di riferimento alternativo, in materia antinfortunistica, in assenza del capocantiere, in tal senso svolgendo coerentemente gli effetti della delega formalmente conferitegli dal datore di lavoro, ancorché non espressamente o formalmente accettata (*Cass. pen. Sezione IV, 5 aprile 2013, n. 15881*).

La delega è un atto recettizio, pertanto colui al quale viene conferita deve accettare in modo espresso (firma), e deve essere consapevole di cosa accetta (*Cass. pen. sezione IV, 1° giugno 2001 n.22326*).

7. Dimensioni dell'impresa

In caso d'impresa di rilevanti dimensioni e con numerosi cantieri in attività in diversi luoghi, al titolare di una posizione di garanzia è consentito trasferire, con atto scritto di delega espresso, inequivoco e certo, obblighi e compiti che alla stessa posizione ineriscono ad altro soggetto, non solo tecnicamente capace ed in possesso delle necessarie cognizioni tecniche, ma anche dotato dei relativi poteri decisionali e di intervento (*cfr., ex multis Cass. pen. sezione IV, n.12800/2007; n.8604/2008; n.7709/2007; n.39266/2011; n.16452/2012*).

Ai fini della legittimità della delega di funzioni in ambito prevenzionistico il trasferimento delle funzioni deve essere giustificato in base alle esigenze organizzative dell'impresa e non è necessario che si tratti di impresa di notevoli dimensioni ma può essere determinata dalle caratteristiche qualitative dell'organizzazione aziendale (*Cass. pen. sezione III, 12 aprile 2005, n. 26122*).

8. Obblighi indelegabili del datore di lavoro e assistenza di consulenti o del personale

Secondo la S.C. la previsione di obblighi di sicurezza indelegabili da parte del datore di lavoro non esclude che lo stesso possa avvalersi dell'assistenza di consulenti o di personale anche se non inseriti organicamente nell'azienda. Di avviso contrario, invece, era stato il Procuratore Generale ma la S.C. ha respinto tale interpretazione dell'art. 1, comma 4-ter, D.Lgs. n. 626/1994, ora art. 17 del D.Lgs. n.81/2008; infatti, secondo la S.C. occorre distinguere tra redazione materiale del documento di valutazione dei rischi, da parte del soggetto delegato, e sottoscrizione del medesimo per approvazione da parte del datore di lavoro delegante. Peraltro, a queste condizioni, non si capisce il senso pratico del conferimento della delega, giacché il divieto di delega di alcuni adempimenti imposto al datore di lavoro dall'art. 1, comma 4-ter, D.Lgs. n. 626/1994, deve essere inteso in senso giuridico, non tecnico o materiale; infatti, è pacifico che, anche là dove opera il regime della non delegabilità, nondimeno il datore di lavoro possa conferire deleghe materiali a suoi collaboratori interni o esterni all'organizzazione aziendale per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa prevenzionistica, ferma restando la propria esclusiva e non delegabile responsabilità giuridica. Quindi secondo la S.C. non vi è alcun impedimento normativo che il datore di lavoro possa delegare una persona esterna all'azienda le sue funzioni in materia di prevenzione e sicurezza. Inoltre, sempre secondo la S.C. la delega di funzioni va tenuta distinta dalla nomina del RSPP in quanto hanno diversa natura e nel primo caso si realizza la totale sostituzione del delegato alle responsabilità del datore di lavoro in ordine agli obblighi di apprestare le misure di sicurezza (*Cass. pen. sez. IV - 16 febbraio 2009, n. 6613 - Pres. Mocali - Est. D'Isa - P.M. Iannelli - Ric. Proc. Gen. Corte di Appello*).

In tema di delega di funzioni il datore di lavoro rimane pur sempre responsabile degli obblighi fondamentali in materia di sicurezza, tra cui quello di valutare i rischi connessi all'attività di impresa e di individuare le misure di protezione, ontologicamente connessi alla funzione ed alla qualifica propria del datore di lavoro e, quindi, non utilmente trasferibili. Pertanto, anche alla luce del nuovo art. 17 del citato D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro in quanto garante primario della tutela della salute del lavoratore non può delegare a terzi l'attività di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, la redazione del documento previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 – contenente non solo l'analisi valutativa dei rischi, ma anche l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate – nonché la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP). Pertanto, la S.C. ha rigettato il ricorso del ricorrente confermando le sue responsabilità penali – conseguenti, tra l'altro, all'omessa compartimentazione dei locali sottostanti il laminatoio e degli altri ad esso asserviti ed alla mancanza di un sistema di intervento ad attivazione automatica – e l'invalidità delle deleghe conferite in materia di sicurezza del lavoro (*Cass. pen. sez. IV, 28 gennaio 2009, n. 4123*).

9. Requisiti del delegato

Ai fini della validità della delega, tra l'altro, il delegato deve essere un soggetto qualificato e deve avere la disponibilità dei mezzi economici necessari per fare fronte ai costi delle dotazioni di sicurezza da fornire ai dipendenti (*Cass. pen. sezione IV 18 ottobre 2012, n. 40892*).

La delega, per poter esplicare la propria efficacia, deve essere conferita dal delegante ad un soggetto in possesso delle necessarie conoscenze tecnico-scientifiche in materia di sicurezza del lavoro e dotato di particolare esperienza nell'organizzazione dei c.d. presidi antinfortunistici nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla specifica attività produttiva esercitata dall'impresa, e la permanenza di tali qualità soggettive devono essere periodicamente verificate dal datore di lavoro delegante (*Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen. 5 luglio 1993, n. 6576; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455; Cass. pen. 13 dicembre 1995, n. 12360; Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045*).

La permanenza delle qualità soggettive in capo al delegato – requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate – deve essere periodicamente verificata dall'imprenditore delegante (cfr. da ultimo *Cass. pen. sezione IV, 27 giugno 2013, n. 28187*).

10. Obbligo di vigilanza del datore di lavoro

L'effetto dell'esonero della responsabilità penale del datore di lavoro delegante è legato al rispetto delle condizioni statuite dall'art. 16 del D.lgs. 81/2008 che ha recepito la consolidata e pluridecennale interpretazione giurisprudenziale (atto scritto con data certa, accettato espressamente e per iscritto, pienezza dei poteri, con corrispondente autonomia di spesa, responsabilità per culpa in eligendo e in vigilando); esonero che, in ogni caso, non potrebbe giammai sollevare il delegante dal dovere di vigilanza, pur esercitato, evidentemente per le aziende di ben maggiore dimensione, attraverso adozione d'idoneo sistema di controllo del modello gestionale ed organizzativo (art. 30, c. 4, richiamato dall'art. 16 del D.lgs. 81/2008) (*Cass. pen. sezione IV, 27 giugno 2013, n. 28187*).

Pur essendo valida la delega di funzione sussiste una responsabilità del datore di lavoro delegante in caso di omissione di vigilanza e di controllo sulle corrette modalità di utilizzo della stessa da parte del delegato; nel caso di specie, infatti, il datore pur essendo a conoscenza di un grave infortunio sul lavoro accaduto nel 2004 – dovuto alla disattivazione del sistema di sicurezza presente sulle macchine e che avrebbe dovuto impedire il funzionamento della macchina all'apertura del carter - non aveva fatto alcunché e si era verificato il secondo infortunio in maniera analoga al primo. Non a caso il D.Lgs. n. 81/2008, art. 29, c. 3 prescrive che "la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata...a seguito di infortuni significativi...". In merito al contenuto dell'obbligo di vigilanza la giurisprudenza ha chiarito che la "detta vigilanza non può avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni - che la legge affida al garante - concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato. Ne consegue che l'obbligo di vigilanza del delegante è distinto da quello del delegato - al quale vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo - e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni" (*Cass. pen. sezione IV, n. 10702 del 01/02/2012, Mangone, Rv. 252675*) (*Cass. pen. sezione IV, 27 febbraio 2013, n. 9505*).

La vigilanza sull'applicazione delle misure disposte e sull'osservanza di queste da parte dei lavoratori rimane a carico del datore di lavoro, se non ritualmente delegata ad altri soggetti. La delega di funzioni non può ritenersi implicitamente presunta dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ai dipendenti o dalle dimensioni dell'impresa (*Cassazione penale, sezione IV, 18 ottobre 2012, n. 40894*).

11. Redazione del POS da parte di tecnici o personale incaricato dal datore di lavoro

Il divieto di delega previsto dal D.Lgs.n. 626 del 1994, articolo 1, c. 4 ter (ora art. 17 D.Lgs. 81/2008) non impedisce che la materiale elaborazione del piano operativo di sicurezza venga affidata ad un tecnico salvo

