

Sicurezza: delega di funzioni e responsabilità del datore di lavoro

Roberto Scaramella *Avvocato in Milano*



La delega di funzioni, spettanti e facenti carico al datore di lavoro, nei riguardi di terzi non può ritenersi implicitamente presunta dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ai dipendenti o dalle dimensioni dell'impresa

Cass., sez. IV pen., 25 febbraio 2010, n. 7691

Pres. Marzano; Rel. Galbiati; P.G. Salvi

Sicurezza sul lavoro - Delega di funzioni e poteri di spesa - Prova scritta - Necessità - Sussistenza

La delega eventualmente conferita dal datore di lavoro, in tema di attuazione e controllo del rispetto da parte dei dipendenti della normativa antinfortunistica, richiede una inequivoca e certa manifestazione di volontà anche dal punto di vista del contenuto con conferimento al delegato, persona esperta e competente, di poteri di organizzazione, gestione e controllo adeguati agli incumbenti attribuiti, nonché autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

In materia di sicurezza sul lavoro la delega di funzioni non può ritenersi rilasciata dal datore di lavoro a terzi in base alla verifica della ripartizione dei ruoli interni all'azienda ma deve essere stata assegnata con un atto espresso.

A tali conclusioni è giunta la Suprema Corte chiamata a pronunciarsi in merito alla responsabilità penale del datore di lavoro per infortuni occorsi ai dipendenti e causati dal mancato controllo dell'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle procedure e disposizioni aziendali di sicurezza.

In particolare la Corte, nella predetta sentenza, riprendendo anche in parte precedenti posizioni assunte, ha chiarito che, se pur la norma prevede la possibilità del datore di lavoro di delegare i propri obblighi di vigilanza ad altro responsabile, detta delega non può però ritenersi implicitamente presunta dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ai dipendenti, anche se la

vicenda interessa aziende di grandi dimensioni.

La Corte chiarisce che non è sufficiente a liberare il datore di lavoro da responsabilità connesse con l'infortunio occorso al dipendente la semplice nomina dell'Rspp, al quale peraltro sono demandati compiti diversi dalla mera attività di controllo, rivolti ad individuare i fattori di rischio, elaborare procedure preventive e protettive ed in generale le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali.

Ciò che viene evidenziato dal Collegio Giudicante è che il principale garante del controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza è il datore di lavoro cui la normativa attribuisce l'obbligo di controllo dell'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, delle disposizioni e delle procedure aziendali.

Egli, in base alla normativa antinfortunistica, può delegare detto ruolo, ma detta delega non può essere comprovata dalla semplice ripartizione nell'organigramma aziendale delle mansioni o dei compiti assegnati a responsabili o dirigenti, ma deve essere espressamente conferita, per iscritto, a soggetti che siano in grado di esercitare pienamente tale funzione.

Peraltro, lo stesso art. 16 del Dlgs n. 81/2008, nel prevedere la possibilità del datore di lavoro di delegare le funzioni di vigilanza, dispone espressamente che tale delega debba essere conferita per iscritto.

L'attribuzione della predetta funzione ad un terzo richiede una inequivoca e certa manifestazione di volontà che deve avvenire per forma scritta e deve essere rilasciata a persona competente ed esperta, cui siano stati forniti formazione, poteri di organizzazione, gestione e controllo adeguati agli incumbenti attribuiti, nonché l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

Il datore di lavoro, quindi, per poter essere liberato dalla responsabilità penale connessa con la normativa antinfortunistica deve necessariamente rilasciare per iscritto ampia delega di funzioni ai propri preposti fornendo agli stessi la necessaria formazione ed i poteri di spesa sufficienti a realiz-

zare compitamente tutti gli obblighi che la norma impone.

D'altro canto, l'assegnazione di una delega espressa con così ampi poteri e responsabilità, ovviamente, pone al datore di lavoro un ulteriore problema connesso alla possibilità da parte del delegato di rivendicare un inquadramento contrattuale consono con le attribuzioni e le responsabilità conferite. Di contro, seguendo il suddetto indirizzo giurisprudenziale, il responsabile di servizio rinviato a giudizio (per l'intervenuto infortunio di un sottoposto) a cui non sia stata attribuita delega espressa o che non sia stato adeguatamente formato o a cui non siano stati forniti adeguati poteri organizzativi e di spesa dovrebbe potersi avvalere di detto principio per contestare la propria responsabilità penale.

Per essere liberato dalla responsabilità penale il datore deve rilasciare ampia delega per iscritto

Infatti, seguendo l'indirizzo fornito dalla Suprema Corte, se non è sufficiente la delega implicita derivante esclusivamente da una distribuzione di mansioni interne, in assenza di espressa delega, (con attribuzione di poteri di spesa a soggetto

adeguatamente formato) per escludere la responsabilità del titolare dell'impresa; ugualmente la presenza di tali elementi potrebbe essere utile per contestare un rinvio a giudizio del responsabile del servizio che non sia il titolare dell'impresa e a cui detta delega espressa non sia stata attribuita. Comunque detti elementi potrebbero essere utilizzati dal responsabile del servizio se non per ottenere l'esclusione di proprie responsabilità, quantomeno per ottenere una attenuazione della propria posizione processuale.

ne di proprie responsabilità, quantomeno per ottenere una attenuazione della propria posizione processuale.

LE GUIDE PRATICHE DEL SOLE 24 ORE

NUOVA
EDIZIONE



GUIDA PRATICA SICUREZZA DEL LAVORO

a cura di Mario Gallo

Guida pratica sicurezza del lavoro, suddivisa in otto parti (soggetti obbligati e campo di applicazione, obblighi generali, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, ambiente di lavoro e rischi normati, controlli e sistema sanzionatorio, infortuni e malattie professionali, settori particolari, lavoratori atipici e situazioni particolari), ricalca l'architettura del D.Lgs. n. 81 del 2008 al fine di rendere più semplice e fruibile la consultazione.

La nuova edizione, integrata da tutte le novità del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, ha l'obiettivo di essere un importante strumento per la gestione quotidiana delle problematiche legate alla sicurezza sul lavoro con particolare attenzione alla risoluzione di quegli adempimenti che presentano particolari criticità.

Pagg. 275 – € 38,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo www.librerie.ilssole24ore.com

GRUPPO 24 ORE

La cultura dei fatti