
La delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

**LA DELEGA DI FUNZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
ALLA LUCE DELLA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE PENALE, SEZIONE
IV, N. 40682 DI DATA 6 NOVEMBRE 2024**

In una realtà d'impresa sempre più complessa e articolata, la delega di funzioni prevista all'art. 16 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 appare uno strumento indispensabile al fine di assolvere compiutamente gli obblighi gravanti sul datore di lavoro in materia di salute e sicurezza, e ciò anche e soprattutto con l'obiettivo di gestire il rischio penale in un'ottica preventiva.

La delega di funzioni, infatti, è lo strumento che consente al datore di lavoro di trasferire (una parte di) compiti, poteri e relative responsabilità ad uno o più soggetti terzi che, attraverso le proprie specifiche competenze, possano aiutarlo a rendere effettivo, in azienda, il rispetto degli standard di sicurezza previsti dalla normativa.

L'orientamento della giurisprudenza di legittimità è ormai costante nel riconoscere l'idoneità della delega di funzioni, in presenza di tutti i requisiti previsti dalla legge, ad escludere la responsabilità penale del datore di lavoro delegante (tra le altre si segnalano Cass. penale, Sez. Unite, 18 settembre 2014, n. 38343; Cass. penale, Sez. IV, 2 febbraio 2016, n. 4350; Cass. penale, Sez. IV, 31 maggio 2017, n. 27310; Cass. penale, Sez. IV, 7 giugno 2022, n. 21863).

In questo panorama giurisprudenziale, la recente **sentenza pronunciata dalla Corte di Cassazione penale, Sezione IV, in data 6 novembre 2024, n. 40682**, nonostante l'esito condannatorio, ha confermato l'importanza sostanziale dell'istituto della delega di funzioni prevenzionistica e ha chiarito quali sono i presupposti e i requisiti per la sua validità all'interno della realtà aziendale.

Nel caso di specie, la Suprema Corte è giunta alla condanna, per omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (il già citato D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), nei confronti, fra l'altro, sia del presidente che dei componenti del Consiglio di amministrazione di una s.p.a. (alla quale era stata appaltata la fornitura e posa di lastre in cemento armato, per il sinistro con esito mortale occorso ad un operaio della società committente) nell'ambito della quale il presidente, appunto, aveva delegato a terzi l'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa prevenzionistica.

In particolare, la Corte di Cassazione penale nella sentenza qui commentata ha chiarito che:

- l'evento costituito dall'infortunio mortale occorso al lavoratore era risultato *"la concretizzazione della totale carenza di effettiva proceduralizzazione dell'attività produttiva quale politica aziendale volta a subordinare le esigenze della sicurezza rispetto al profitto"*;
- gli obblighi gravanti sul datore di lavoro - compresi, con i limiti dettati dalla normativa di riferimento, quelli relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro - gravano indistintamente su tutti i componenti del

consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia;

- la delega di funzioni, in conformità a quanto prevede l'articolo 16 del più volte citato D. Lgs. 81/2008, non deve avere carattere meramente formale, ma deve essere inserita in una realtà aziendale che si conformi ai principi di organizzazione e pianificazione dell'attività e che sia dotata di un efficace sistema di controllo.

L'importanza della sentenza in commento offre lo spunto per le seguenti precisazioni e riflessioni.

I requisiti della delega di funzioni:

L'art. 16, commi 1 e 2 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 prevede che, per il valido conferimento di una delega di funzioni, debbano essere rispettati i seguenti requisiti di tipo formale e sostanziale:

- la delega deve risultare da atto scritto recante data certa;
- deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- deve essere resa nota con adeguata e tempestiva pubblicità;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

Il successivo art. 17 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 precisa quali attività non sono delegabili a terzi, ovvero: la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza; la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR); la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP).

I doveri che permangono in capo al datore di lavoro

Se la delega di funzioni rispetta i requisiti previsti dal sopra citato art. 16 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, il datore di lavoro può validamente trasferire poteri e responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad altro soggetto con conseguente riduzione e mutamento dei doveri facenti capo al soggetto delegante.

A tale proposito, infatti, l'art. 16, comma 3 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 prevede che in capo al datore di lavoro delegante permanga un obbligo di vigilanza in ordine al *“corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”*, e che tale obbligo *“si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4”*.

Il datore di lavoro, che abbia validamente conferito una delega di funzioni, conserva una sua responsabilità sotto il duplice profilo della scelta del collaboratore a cui affidare la delega (*culpa in eligendo*) e del dovere di vigilanza sull'operato del delegato (*culpa in vigilando*), come sottolineato dalla costante giurisprudenza di legittimità (tra le altre, Cass. penale, Sezione IV, 21 novembre 2024, n. 42623).

Quanto al dovere di vigilanza che permane in capo al delegante, si tratta di una cosiddetta “*vigilanza alta*”, che non presuppone un controllo costante sugli specifici fattori di rischio, ma un controllo sull’adeguatezza dell’organizzazione e della complessiva gestione del rischio, come peraltro precisato dalla Corte di Cassazione penale proprio nella sentenza n. 40682 del 6 novembre 2024 qui in commento.

A tale proposito, al terzo comma dell’art. 16 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, il Legislatore ha stabilito che il dovere di vigilanza gravante sul datore di lavoro delegante si presume adempiuto, salvo prova contraria, ove sia stato adottato ed efficacemente attuato il sistema di verifica e controllo sul Modello di organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001 che, a sua volta, ha una efficacia esimente per la responsabilità amministrativa dell’Ente in sede penale.

Il Modello di organizzazione e gestione (MOG), in estrema sintesi, è un documento che descrive una serie di protocolli e procedure aziendali volte a garantire la prevenzione della commissione di reati a vantaggio o nell’interesse della società, da parte di dipendenti o figure apicali, durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, per cui l’azienda potrebbe essere ritenuta responsabile.

In conclusione, appare opportuno evidenziare il *favor* espresso dal legislatore e dalla giurisprudenza più recente rispetto ad un *management* aziendale che si dimostri attento agli aspetti organizzativi e di gestione del rischio, che attui una strategia prevenzionistica mediante l’adozione di valide deleghe di funzioni, di un Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 e di un correlato modello di verifica e controllo mediante la nomina di un Organismo di Vigilanza (ODV) che possa sorvegliare in maniera costante sull’attuazione del Modello e sulle eventuali esigenze di modifica e aggiornamento dello stesso.

Studio BRC Associati
Area Legale

Valentina Leita, avvocato