

Il Dirigente e la delega di funzioni nell'ambito della sicurezza sul lavoro

di [Carola Ferraris](#) | 16 gennaio 2025

Tag: Diritto del Lavoro

Tag: sicurezza sul lavoro

La delega di funzioni costituisce uno strumento organizzativo di un'azienda con cui il datore di lavoro può trasferire poteri e relative responsabilità ad un soggetto terzo delegato, che abbia una competenza professionale adeguata e che abbia espressamente accettato tale delega.

Ai sensi, dell'art. 16, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2008, la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, è ammessa purché:

- a) essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Considerato che la legge prevede l'espressa accettazione per iscritto della delega, il delegato non ha alcun obbligo di accettarla.

In tal senso si è pronunciata anche la Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 7/2015, che ha precisato che *“tra le caratteristiche indicate nell'art. 16, comma 1, il legislatore ha espressamente previsto, alla lettera e) del [decreto](#) in parola, che la delega sia accettata dal delegato per iscritto, elemento che la distingue dal conferimento di incarico, il che implica la possibilità di una non accettazione della stessa”*.

In considerazione di quanto sopra, dal punto di vista giuridico, il Dirigente potrebbe legittimamente decidere di non accettare la delega proposta; l'eventuale rifiuto potrebbe peraltro essere correttamente motivato dal mancato possesso da parte del Dirigente di “tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate”, previsti dalla normativa vigente (art. 16, comma 1, lettera b) del d.lgs. 81 del 2008).

Tra l'altro la normativa non prevede che la non accettazione della delega debba essere motivata.

Tuttavia, preme rilevare che il rifiuto da parte del Dirigente potrebbe avere ripercussioni negative sul proprio rapporto di lavoro, dando luogo a possibili tensioni tra le parti.

In alternativa, e nell'ottica di preservare il rapporto di lavoro, il Dirigente potrebbe valutare di richiedere alla Società una specifica e adeguata formazione prima di accettare la delega di funzioni, in modo da consentirgli di ottenere i requisiti di professionalità ed esperienza necessari per l'adempimento delle funzioni delegate.

Ovviamente, la formazione non dovrà limitarsi all'effettuazione di generici corsi online in materia di sicurezza; per contro, la stessa dovrà essere precisamente strutturata in relazione al perimetro delle deleghe proposte e alla area di competenza del Dirigente.

Solitamente la delega di funzioni prevede comunque da un lato la possibilità per il Dirigente di

avvalersi delle figure di dirigenti e preposti che sovrintendono le singole attività, e dall'altro lato di avvalersi di consulenze interne ed esterne.

In ogni caso, è opportuno precisare che l'accettazione della delega da parte del Dirigente potrebbe esporlo a successive iniziative da parte della società in relazione a eventuali lacune riscontrate sul tema della delega, con possibili conseguenze, anche gravi, sul proprio rapporto di lavoro (contestazioni disciplinari e sanzioni).

Inoltre, tramite la delega di funzioni, viene trasferita sul delegato la responsabilità civile e penale relativa agli ambiti oggetto della delega medesima.

A riguardo, la giurisprudenza ritiene che *“in tema di sicurezza sul lavoro, la delega di funzioni, disciplinata dall'art. 16 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul corretto espletamento delle funzioni trasferite, ma, afferendo alla correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato, non può avere ad oggetto il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni”*.

Esistono specifiche polizze assicurative a tutela dei delegati alla sicurezza, pertanto sarebbe opportuno che il Dirigente richieda alla società copia delle suddette polizze, al fine di verificare nel dettaglio gli ambiti di tutela.

Lo studio è in grado di esaminare le bozze di deleghe di funzioni e fornire un esauriente parere al riguardo.

a cura di: Avv. Carola Ferraris