

NOTE ALLA DELEGA DEL DATORE DI LAVORO CON SPECIFICO RIFERIMENTO ALLE SOCIETA' DI CAPITALI COMPLESSE

A cura di Tadini Carlo – Verbania.

Sono stati confermati e ribaditi due elementi essenziali sulla delega al datore di lavoro; tali principi sono stati evidenziati dalla Corte di Cassazione in una serie di sentenze riferite alla individuazione della posizione di garanzia e delle responsabilità in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

PRIMO ELEMENTO

la Corte di Cassazione ha avuto modo di stabilire in diverse sentenze che nelle imprese gestite da società di capitali gli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione e quello secondo il quale, anche di fronte alla presenza di una eventuale delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e di spesa, tale situazione può ridurre la portata della posizione di garanzia gravante sugli altri componenti di consiglio ma non escluderla integralmente perché permangono comunque i doveri da parte di questi di controllo del generale andamento della gestione dell'azienda e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega. Come dire la gestione ORDINARIA e' in capo al delegato (se opera correttamente e se si verifica il suo operato) la gestione STRAORDINARIA e' un aspetto che tocca tutto il CdA.

SECONDO ELEMENTO

L'altro punto riguarda invece la validità della delega. In presenza di strutture aziendali complesse, di grandi dimensioni o con vari livelli operativi sul territorio, la suprema Corte specifica che la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se gli stessi sono risultati legati ad occasionali disfunzioni mentre, se sono invece determinate da difetti strutturali aziendali o da processi produttivi (impianti non a norma e non adeguati ad esempio), permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione.

QUINDI NON SI PENSI CHE LA DELEGA RISOLVE IL PROBLEMA SE CI SI VUOLE SCARICARE DA RESPONSABILITA' PENALI : la sicurezza sul lavoro e la gestione ambientale sono un impegno che deve far parte dello SCHELETRO di un'azienda o meglio del DNA (visto che va di moda usare questi termini scientifici..).

TERZO ELEMENTO OPZIONALE

Quindi anche la creazione dell'organismo di vigilanza esterno (ODV) può far pensare alla stessa condizione ed applicazione se la sua nomina e' solo formale e non sostanziale.

Il D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 ha introdotto il principio della responsabilità delle persone giuridiche in materia penale. L'art. 6 del decreto, al fine di escludere la responsabilità dell'Organizzazione, richiede, tra l'altro, la prova che l'Ente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'aggiornamento del Modello ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Questo ODV se vigila e controlla si assume le proprie responsabilità od anche in concorrenza con l'ente vigilato.