

Sicurezza: la delega di funzioni deve risultare da atto scritto



Il datore di lavoro deve attenersi ai limiti e condizioni contenuti nell'art. 16, co. 1 del T.U. sulla sicurezza affinché la delega di funzioni sia valida.

È necessaria l'accettazione **per iscritto** da parte del delegante affinché la delega di funzioni sia realmente efficace e valida. Elemento, questo, che la contraddistingue dal conferimento di incarico, il che implica la possibilità di una non accettazione della stessa. In realtà, occorre la presenza di **tutte** le caratteristiche contenute nell'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2009; quali la forma scritta, la certezza della data, il possesso da parte del delegato di tutti gli elementi di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura specifica delle funzioni delegate ed infine la possibilità da parte dello stesso delegato di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni a lui delegate.

Il chiarimento è contenuto nell'interpello n. 7/2015 della Commissione in materia di salute e sicurezza del Lavoro

Il quesito – L'Unione Sindacale di Base dei Vigili del Fuoco ha avanzato istanza di interpello per avere maggiori delucidazioni in merito alla delega di funzioni (art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008). In particolare, è stato chiesto di sapere *“se esiste l'obbligo di accettazione della delega da parte del soggetto delegato individuato dal datore di lavoro e se il soggetto delegato può rifiutare tale delega”*.

Delega di funzioni – Prima di rispondere al quesito posto, la Commissione interPELLI sulla salute e sicurezza del lavoro

richiama l'art. 16, co. 1 del D.Lgs. n. 81/2008, che disciplina limiti e condizioni delle deleghe dei datori di lavoro. Nel dettaglio, la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa a condizione:

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

Risposta MLPS – Premesso che il datore di lavoro può delegare i propri obblighi, ad eccezione della valutazione dei rischi e la designazione del RSPP, ad un altro soggetto dotato dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, la Commissione interPELLI dispone che la delega è efficace solo se ha tutte le caratteristiche previste dal citato articolo 16 del T.U. sulla sicurezza. È necessario, quindi, che la delega abbia: forma scritta; certezza della data; possesso da parte del delegato di tutti gli elementi di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura specifica delle funzioni delegate ed infine la possibilità da parte dello stesso delegato di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni a lui delegate.

Ma la caratteristica principale sulla quale la Commissione interPELLI pone particolare attenzione è la lettera e) dell'art. 16, co. 1 del D.Lgs. n. 81/2008, che prevede un'accettazione **per iscritto** da parte del delegato, elemento che la distingue dal conferimento di incarico.

FONTTE: fiscal-focus.it