

## Infortunio sul lavoro - deleghe CDA

Delega gestoria o di funzioni - differenze

[segnalazione a cura Studio Legale Ambiente - Cinzia Silvestri](#)

---

Infortunio sul lavoro - deleghe CDA. La delega di funzioni in materia ambientale apprende e traduce ed anzi *adatta* ciò che la normativa e la giurisprudenza in materia di sicurezza sul lavoro, produce. La sentenza della Cassazione riferita, nell'ambito di un complesso infortunio sul lavoro, cesella la differenza tra delega gestoria conosciuta dal diritto societario ex art. 2381 c.c. e la delega di funzioni contemplata all'art. 16 Dlgs. 81/2008.

[Leggi anche articolo su amministratori senza delega in questo sito.](#)

Senza entrare nel merito della complessa vicenda trattata dalla Cassazione 40682/2024 , ciò che rileva è che vengono imputate responsabilità ai soggetti che appartengono al consiglio di amministrazione (CDA) muniti peraltro di rispettive deleghe di funzioni. La cassazione afferma che sebbene fossero presenti deleghe **gestorie** (societarie) e di **funzioni (sicurezza sul lavoro)**, l'evento è stato causato dalla concretizzazione di difetti strutturali e di carenze organizzative aziendale imputabili al consiglio di amministrazione nel suo complesso. I membri del consiglio avevano il dovere di vigilanza e di controllo sulle questioni organizzative e sulla gestione del rischio che non è stato invece adeguatamente esercitato. In sintesi la responsabilità è stata attribuita non solo per la posizione rivestita dai membri al consiglio ma per il ruolo attivo, le omissioni della gestione e l'organizzazione aziendale che hanno contribuito direttamente all'Incidente occorso.

In questo contesto è utile ricordare l'inciso della sentenza che distingue la delega **gestoria**, contemplata dal diritto societario l'articolo 2381 del codice civile e la delega di **funzione** contemplata dall'articolo 16 Dlgs. 81/2008.

Afferma la sentenza, con una prima indicazione, che con la delega di funzioni viene in rilievo la traslazione di alcuni poteri e doveri di natura prevenzionistica; nel caso della delega gestoria vengono invece in rilievo i criteri di ripartizione dei ruoli e delle responsabilità tra gli amministratori in ambito societario caratterizzato da strutture più o meno articolate da deleghe con differenti strutture antologiche e conseguenti ricadute in termini di dovere in capo all'organo delegante.

## **Delega di funzioni**

È il datore di lavoro che trasferisce poteri responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad un altro soggetto che diventa garante ma a titolo derivativo. Ne consegue la riduzione e la mutazione di due doveri facenti capo a soggetto delegante.

In caso di delega di funzioni permane comunque in capo al **datore di lavoro delegante** un preciso dovere di vigilanza in ordine al corretto esperimento da parte del delegato delle funzioni trasferite rimane in capo al datore di lavoro, il dovere di individuare nel soggetto delegato i requisiti di professionalità e di competenza. Ciò significa che il soggetto delegante potrà essere chiamato a rispondere degli eventi illeciti in caso di culpa neglignendo o colpa in vigilando, laddove questo abbia un nesso causale rispetto agli accadimenti.

Il soggetto delegato per intenderci non esercita funzioni proprie originarie ma funzioni che gli derivano dal soggetto delegante (potere derivato).

## **Delega gestoria**

La delega gestoria invece si pone su un altro piano e attiene alla ripartizione delle attribuzioni e delle responsabilità nelle organizzazioni complesse.

Precisa la sentenza che nelle società di capitale più semplice, l'amministratore unico è titolare dell'amministratore ordinaria e straordinaria e assume anche la posizione di garanzia datoriale.

Nelle società di capitali in cui esiste un organo collegiale dell'amministrazione, l'individuazione della posizione datoriale più complessa. La suprema corte in proposito ha affermato che nell'ipotesi in cui non siano previste specifiche deleghe di Gestione l'amministrazione ricade per intero su tutti i componenti del consiglio e tutti i componenti del consiglio sono investiti degli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti dalla legislazione a carico del datore di lavoro. Così si esprime la sentenza.

Si riporta quanto indicato nella sentenza della Cassazione, senza pretesa di completezza

*In tale fattispecie, difatti, il consiglio di amministrazione, stanti, nel caso di delega **gestoria**, il dovere di vigilanza sull'andamento della gestione e il potere sostitutivo finalizzato all'esercizio della facoltà d' intervento in funzione sostitutiva, e,*

*nel caso di delega di funzioni, il dovere di vigilanza, è gravato dall'obbligo inerente la gestione del rischio essendo il titolare del fascio di poteri in grado di incidere su esso perché su esso influente tramite l'adottata politica aziendale (in merito si veda, ancorché in fattispecie non perfettamente sovrapponibile, anche Sez. 4, n. 4969 del 2014, Vascellari, cit., la quale, pur facendo terminologicamente riferimento a delega di funzioni sostanzialmente si riferisce a ipotesi di delega gestoria - nella specie delega in materia prevenzionistica conferita a un componente del consiglio di amministrazione -, chiarisce che, in tema di individuazione delle responsabilità penali all' interno delle strutture complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti solo se tali eventi siano il frutto di occasionali disfunzioni mentre, nel caso in cui siano determinati da difetti strutturali aziendali ovvero del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali).*

Ecco una tabella che riassume le differenze tra **delega gestoria** e **delega di funzioni**:

<b>Caratteristica</b>	<b>Delega Gestoria</b>	<b>Delega di Funzioni</b>
<b>Normativa riferimento</b>	Art. 2381 Codice Civile	Art. 16 D.Lgs. 81/2008
<b>Finalità</b>	Gestione efficiente e specializzata delle funzioni aziendali	Trasferimento di poteri e responsabilità prevenzionistiche
<b>Soggetti coinvolti</b>	Membri del consiglio di amministrazione (già datori di lavoro)	Datore di lavoro e delegato (non datore di lavoro a titolo originario)
<b>Effetti giuridici</b>	Concentrazione di poteri decisionali e di spesa sui delegati	Trasferimento di poteri e obblighi al delegato, con obbligo di vigilanza per il delegante
<b>Requisiti formali</b>	Autorizzazione dei soci o previsione nello statuto; flusso informativo adeguato	Atto scritto con data certa; accettazione del delegato con requisiti di professionalità ed esperienza
<b>Obblighi residui dei deleganti</b>	Controllo e intervento in caso di rischi non governati; responsabilità concorrente	Vigilanza generale sul corretto espletamento delle funzioni delegate; responsabilità per colpa in eligendo o in vigilando
<b>Ambito applicazione</b>	Gestione generale della società, inclusa la sicurezza nei luoghi di lavoro	Esclusivamente sicurezza e salute

<b>Caratteristica</b>	<b>Delega Gestoria</b>	<b>Delega di Funzioni</b>
	sul lavoro	