



Deleghe di funzioni e di gestione dei modelli 231: gli strumenti di governance per la S.S.L. e per l'ambiente

Ing. Fabio Potenza, PhD.
Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma

Roma, 20.03.2025



Indice degli argomenti

Caso Bonatti

- I fatti e la sentenza
- Cosa si doveva fare: la procedura da seguire
- Il quadro normativo
- Safety e security
- Vocazione extra-territoriale e prassi da seguire
- Gestione del rischio
- Limiti MOG – Vantaggi MOG



RIPARTIAMO DAL CASO BONATTI

Per soddisfare esigenze produttive di cantiere, **il responsabile della sicurezza in Libia**, autorizzando lo spostamento via terra dei tecnici, ha **disatteso tutte le prassi di tutela** che la Bonatti in accordo con Ministero degli affari esteri **aveva adottato** al fine di garantire l'incolumità dei lavoratori.



RIPARTIAMO DAL CASO BONATTI

Nel gennaio 2019, con la “Sentenza Bonatti”, sono stati condannati i vertici aziendali per “**cooperazione colposa in delitto doloso**” per la morte di due dipendenti italiani rapiti in Libia. (Sentenza G.u.p. Tribunale di Roma, 22 gennaio 2019 (dep. 27 febbraio 2020 n. 125.)

Per la prima volta si sottolinea come anche gli aspetti di “security” concorrono alla **valutazione della gestione del personale in movimento**, come anche la sicurezza degli impianti soprattutto in zone «sensibili»



RIPARTIAMO DAL CASO BONATTI

La rappresentazione del caso Bonatti ha avuto luogo dopo la morte di due lavoratori in **condizioni di sequestro in territorio libico**, ex art. 630, comma 2, c.p., **avvenuto durante il trasferimento** dei tecnici dall'Italia al cantiere di Mellitah.

Durante il periodo di prigionia, in una delle fasi di trasferimento, i tecnici e i sequestratori sono rimasti uccisi dopo un attacco armato subito da terzi.

Per soddisfare esigenze produttive di cantiere, il **responsabile della sicurezza in Libia**, autorizzando lo spostamento via terra dei tecnici, ha **disatteso tutte le prassi di tutela** che la Bonatti in accordo con Ministero degli affari esteri **aveva adottato** al fine di garantire l'incolumità dei lavoratori.



RIPARTIAMO DAL CASO BONATTI

Nella sentenza viene rimarcata la **cooperazione colposa nei sistemi organizzativi complessi** in cui soggetti distinti, posti in posizioni di garanzia, ai quali sono connessi specifici e diversi profili di responsabilità, consentono **una visione completa delle condotte** che hanno **concorso alla produzione dell'evento**.

Il giudice ha inoltre evidenziato la **mancata adozione di procedura di sicurezza**, specifica delle modalità di trasferimento dei dipendenti da parte del Consiglio di Amministrazione.



Caso Bonatti

È stata **contestata** alla Società:

- l'assenza della valutazione del rischio specifico,
- la mancanza di procedure condivise e quindi l'assenza di monitoraggio,
- valutazione e informazioni sviluppate per evitare che le stesse venissero disattese.



Caso Bonatti

Altra precisazione si riferisce alla responsabilità penale relativa alla **delega di funzioni ex art. 16, D.Lgs. n. 81/08** alla figura dell'operation manager, individuato nella persona del dirigente libico.

Così facendo l'alta direzione Bonatti **intendeva delegare al dirigente tutti i poteri di gestione operativa ed economica delle attività**, in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Rimane comunque in capo al Datore di lavoro l'attività di controllo!



Caso Bonatti

«rischio ambientale»

Nel D.V.R. doveva essere presente un approfondimento riguardante la valutazione del “rischio ambientale”.

Si dovevano considerare i rischi di tipo “esogeni” relativi all’attività, ricadenti nel concetto di “security”.



Bonatti

posizione DL e valutazioni

Con la sentenza Bonatti viene riconosciuta la posizione di garanzia del datore di lavoro e dell'ente, per **responsabilità colposa in materia di salute e sicurezza per infortuni occorsi all'estero** anche se **estranei alla specifica attività lavorativa svolta**.

Bonatti doveva perlomeno sviluppare una matrice di rischio per valutare il lavoratore «distaccato», determinando le criticità significative sotto gli aspetti della security.

I lavoratori dovevano ricevere una specifica formazione inerente ai rischi valutati e nel caso di un addestramento specifico per la gestione delle emergenze.



Cassazione annulla sentenza di appello

Il 25 giugno 2024, la Corte di Cassazione ha annullato senza rinvio la sentenza di appello, confermando l'idoneità del modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro adottato dalla società.

La società ha dimostrato di aver considerato adeguatamente il rischio negli spostamenti dei dipendenti in zone a rischio attraverso la delega di funzioni all'operation manager per la Libia, mantenendo frequenti contatti.



Cassazione annulla sentenza di appello

Nonostante le prescrizioni organizzative non fossero formalmente inserite nel DVR, erano state esplicitate tramite slide e cartellonistica, chiarendo l'utilizzo obbligatorio della nave per gli spostamenti.

La **decisione** di far viaggiare i dipendenti via terra è stata presa **unilateralmente dal manager**, non imputabile alla società o ai suoi vertici.



Cassazione annulla sentenza di appello

La Cassazione ha valorizzato il comportamento concreto dei vertici aziendali, evidenziando l'efficacia del modello di organizzazione e gestione nell'evitare il reato.

Importanza delle azioni concrete dell'azienda: slide informative sul sito, delega formale all'operation manager, informazione e formazione del personale, e l'adozione di un modello organizzativo efficace.



Cassazione annulla sentenza di appello

Si evidenzia in proposito **"il comportamento inequivoco tenuto dai vertici societari laddove si consentiva la collocazione di slides informative, acquisite in atti, poste all'interno del sito di M con le quali si dettavano generali regole di comportamento e di sicurezza e si metteva in guardia tutto il personale del sito dall'allontanarsi a piedi o con autoveicoli dall'area protetta di M"**

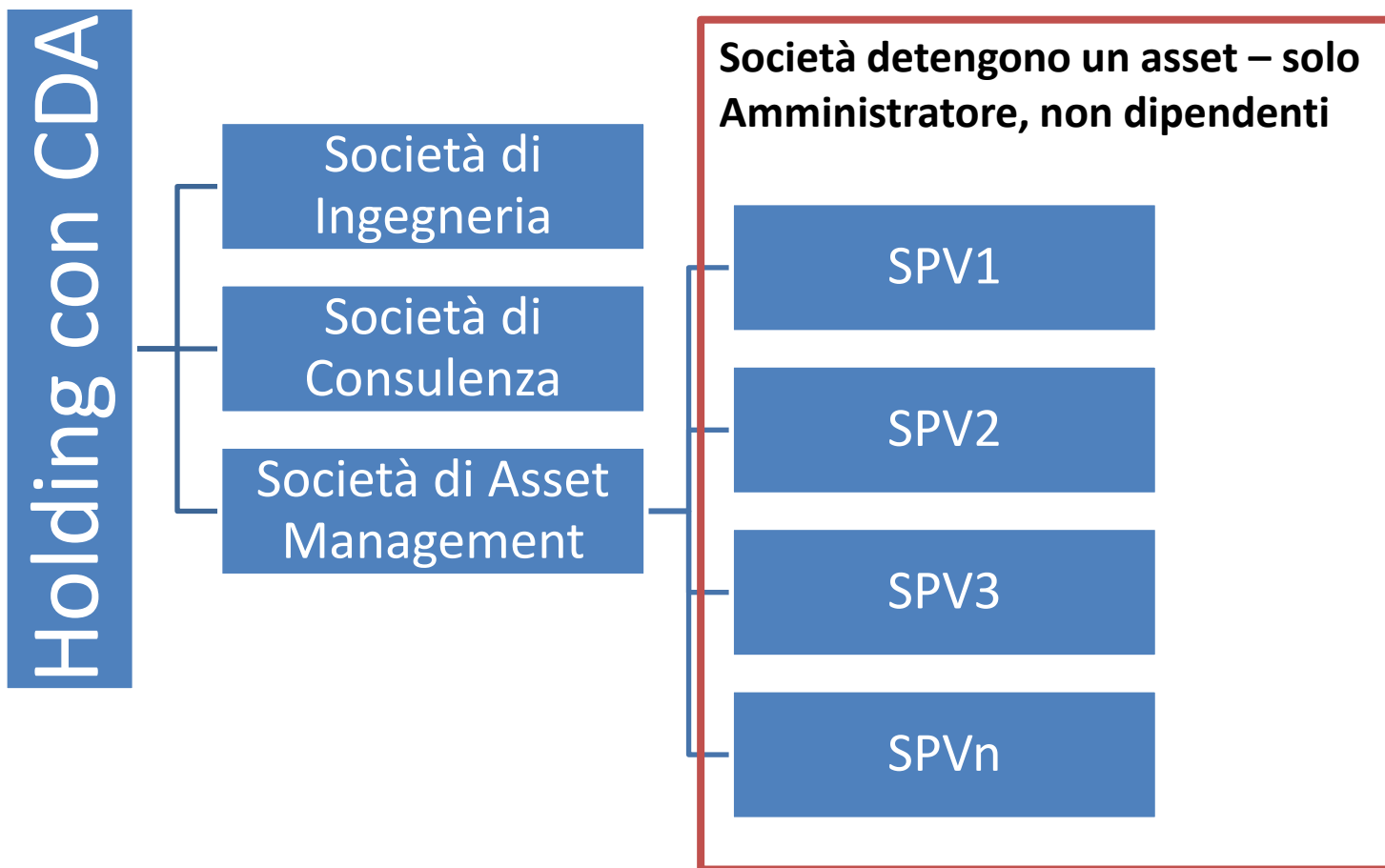


Delega di funzioni e responsabilità

- Il CdA di Bo. Spa ha affidato con delibera a Mo.De., operation manager del compound libico, autonomi poteri di gestione e di spesa, inclusa l'adozione di misure di sicurezza per i lavoratori.
- **La delega manifestava la volontà dell'organo amministrativo di tradurre concretamente le prescrizioni sulla sicurezza e consentire l'adozione tempestiva delle necessarie cautele.**
- **Mo.De. era una figura professionale con comprovata esperienza e una profonda conoscenza del territorio libico e del contesto socio-politico.**
- Il suo ruolo e la sua competenza rafforzano la correttezza del modello organizzativo adottato dalla società.



Analizziamo un caso più semplice...





Analizziamo un caso più semplice...

- Il CdA della Holding ha già individuato nei suoi componenti i diversi delegati, come anche l'HSE «strategico», l'Amministratore Delegato intende nominare un delegato ex art. 16 per gestire i diversi cantieri e manutenzione degli impianti, quindi individuare un HSE «operativo».
- Il nuovo dipendente in quale Società del gruppo deve essere assunto?
- Come può gestire le diverse attività di HSE per tutto il gruppo?



Delega di funzioni prevista dall'art. 16 del D.lgs. n. 81/2008

- Costituisce un'eccezione alla regola generale che attribuisce al datore di lavoro la responsabilità primaria nella tutela della salute dei lavoratori.
- In **assenza di una delega valida**, la **responsabilità** per la sicurezza rimane in **capo a tutti i membri dell'organo amministrativo**, i quali non possono esimersi dagli **obblighi di vigilanza e controllo**
- **Dovere di Sorveglianza:** Anche con una valida delega, il datore di lavoro mantiene l'obbligo di vigilanza affinché il delegato assolva correttamente ai propri compiti.



Delega di funzioni prevista dall'art. 16 del D.lgs. n. 81/2008

- **Condizioni essenziali:**
 - atto scritto recante data certa
 - attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (anche di carattere ambientale)
 - attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate
 - la delega sia accettata dal delegato per iscritto
- **Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità**



Delega di funzioni prevista dall'art. 16 del D.lgs. n. 81/2008

- **Ruolo del Datore di Lavoro:** Varia in base alla struttura societaria: Società di capitali: amministratore unico o CdA (salvo delega a un singolo amministratore).
- **Società di persone:** il datore di lavoro è il socio amministratore con poteri gestionali.
- **Società cooperative:** può coincidere con il presidente del CdA o un delegato specifico.



Delega di funzioni prevista dall'art. 16 del D.lgs. n. 81/2008

- **Tipologie di Delega:** Delega di funzione (art. 16 D.lgs. 81/2008): trasferisce poteri e responsabilità dal datore di lavoro a un altro soggetto.
- **Delega gestoria:** riguarda la gestione operativa ma non esonera il datore di lavoro dalle responsabilità.
 - Delega Gestoria (art. 2381 c.c.)
 - Regola la ripartizione di compiti tra i membri del CdA. Il delegato (amministratore o comitato) assume il ruolo di datore di lavoro con poteri effettivi. Il CdA mantiene un potere di controllo ma non è automaticamente responsabile.



In tema di Enti pubblici – responsabilità di inquinamento

- In tema di enti pubblici, l'individuazione dei soggetti responsabili dei fatti di inquinamento deve tenere conto della distinzione tra responsabilità politica e amministrativa, introdotta dalla legge 8 giugno 1990, n. 142, e successivamente confermata dall'articolo 107 del decreto legislativo 267/2000.
- È quindi necessario distinguere il conferimento di una delega da parte del responsabile di un'impresa privata dalla designazione, nell'ambito della pubblica amministrazione, del dirigente.



In tema di Enti pubblici – responsabilità di inquinamento

- Quest'ultima ipotesi esula dalla delega di funzioni, la quale presuppone la presenza di due soggetti – delegato e delegante – tra i quali si ripartiscono poteri, anche in relazione ai limiti delegabili. Diversamente, la designazione del dirigente nell'ambito della pubblica amministrazione configura l'individuazione di un'autonoma posizione di responsabilità, seppur derivante da un atto espresso di nomina (Cass. Pen. n. 9343/2021).
- In particolare, in materia di rifiuti, è stata affermata la responsabilità del dirigente per l'omesso controllo sul corretto smaltimento dei rifiuti derivanti dalla potatura del verde da parte dei dipendenti addetti al servizio, nonché per la medesima omissione in relazione ai rifiuti cimiteriali.



In tema di Enti pubblici – responsabilità di inquinamento

- Il riparto tra il potere di indirizzo e di controllo politico-amministrativo degli organi di governo e i compiti di gestione attribuiti ai dirigenti non esclude, in materia di rifiuti, il dovere di attivazione del sindaco quando questi sia a conoscenza di situazioni che, pur non derivando da emergenze tecniche operative contingenti o occasionali, pongano in pericolo la salute delle persone o l'integrità dell'ambiente (Cassazione Penale, Sezione III, n. 18024/2023).



Principi Chiave sulla Delega

- **Effettività:** Il delegato deve avere reali poteri decisionali, organizzativi e di spesa.
- **Non Meramente Cartolare:** La delega deve essere concreta e supportata da risorse adeguate.
- **Principio di Effettività:** Anche senza delega formale, chi esercita i poteri è responsabile (art. 299 D.lgs. 81/08).
- **Culpa in Vigilando:** Il datore di lavoro resta responsabile se omette il controllo sul delegato.
- **Giurisprudenza:** In assenza di delega valida, tutti i membri del CdA sono considerati congiuntamente datori di lavoro.



Chi riceve la delega cosa deve verificare

- Verificare che abbia data certa
- Individuazione chiara e specifica degli ambiti di competenza
- Attribuzione di autonomia di spesa
- Avere le competenze e la formazione specifica per ricoprire il ruolo
- Capire quali sono le funzioni delegate e quali restano in capo dal Datore di Lavoro
- Verificare se è presente una Subdelega che deve rispettare gli stessi criteri della delega principale
- Accertarsi di avere il potere decisionale e i mezzi economici per attuare le misure
- Il delegato risponde personalmente, se non può assolvere al ruolo deve scrivere al Datore di Lavoro



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Fabio Potenza
info@studiopotenza.it

