

## La circolare di lavoro e previdenza n. 17/2021

# L'importanza di specifica delega alla gestione dei rapporti di lavoro nella società con più amministratori: il problema e la soluzione

di Francesco Natalini – consulente del lavoro

*Quando si affronta il tema della delega (totale o parziale) di funzioni datoriali, cioè quelle che ineriscono alla complessa gestione dei rapporti di lavoro, dobbiamo prendere coscienza che, sul piano ontologico, si possono annoverare almeno 3 fattispecie tipologiche (che spesso si pongono in maniera sequenziale), così distinguibili e riassumibili:*

- 1. quella “interna”, a volte attribuita, in un contesto di ripartizione delle competenze manageriali, a un membro del CdA;*
- 2. quella che, a sua volta, l'amministratore delegato, soprattutto nelle strutture di grandi dimensioni, può attribuire a un dirigente (ad esempio, il direttore delle risorse umane);*
- 3. quella che può essere affidata dal datore di lavoro a un lavoratore e vale ai fini della responsabilità (prevalentemente penale) in materia di sicurezza ([articolo 16](#), D.Lgs. 81/2008). È indubbio che la più “pubblicizzata”, anche perché gode di una visibilità che gli deriva dalla Legge, è quella sub 3., approdata a livello normativo (dopo una lunga fase di gestazione in ambito giurisprudenziale), e allocata nel citato articolo 16, T.U. sicurezza. Peccato, però, che tale fattispecie è forse la meno titolata a integrare il concetto di delega di funzioni datoriali, in quanto attraverso tale atto non si realizza una vera e propria traslazione del ruolo, atteso che il datore di lavoro è (e resta) il soggetto delegante.*

### **Definizione di datore di lavoro: la duplice accezione giuslavoristica e prevenzionistica**

Ma chi è il datore di lavoro?

L'ordinamento giuslavoristico non ne dà una definizione specifica, a volte lo si sovrappone alla figura dell'imprenditore, c.d. “capo dell'impresa”. In tal senso, l'[articolo 2094](#), cod. civ., ne fornisce una definizione *a contrario*, quando afferma che:

“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

Ma trattasi di una definizione evidentemente limitativa, e anche un po' fuorviante, atteso che non abbraccia tutto l'alveo dei soggetti che possono esercitare il potere gerarchico, presupposto della subordinazione, nelle sue declinazioni di:

1. potere direttivo (a sua volta decomponibile nel c.d. potere di conformazione e di controllo); 2.
2. potere disciplinare.

Più chiara è la definizione di datore di lavoro dal punto di vista prevenzionistico, visto che in questo caso sussiste la norma ([articolo 2](#), comma 1, lettera b), T.U. 81/2008), che lo declina come

*“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.*

Che tale ultima definizione sia certamente spendibile in ambito prevenzionistico lo si ricava inequivocabilmente dal cappello introduttivo dell'articolo 2, comma 2, che esordisce con l'espressione “Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per”, ma la stessa può essere a sua volta scomposta in 2 parti, a monte e a valle della locuzione “e comunque”. E se nella seconda parte si coglie in pieno la vocazione prevenzionistica della definizione legale: “responsabilità dell'organizzazione”, ovvero “poteri decisionali e di spesa”, cioè tipiche espressioni che ci conducono *de plano* alla materia della sicurezza sul lavoro (vedi *infra*), la definizione a monte - “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore” - ancorché non dia un gran supporto nel disvelare il ruolo (configurandosi alla stregua di una declinazione anodina, quasi banale), può essere comunque spendibile *lato sensu*, quindi anche per connotare il datore di lavoro dal punto di vista giuslavoristico.<sup>1</sup>

### La delega di funzioni quale “deroga” al principio della responsabilità collegiale: le eccezioni

È un dato di fatto che, in presenza di un organo collegiale (il caso più ricorrente è quello di un CdA), laddove nulla si disponga, la responsabilità viene, di norma, estesa a tutti i componenti. Da qui l'esigenza di circoscrivere la stessa – tramite, per l'appunto, lo strumento della delega – a uno o comunque alcuni componenti, non fosse altro per cercare di limitare l'impatto di una responsabilità, sia essa per danni che sanzionatoria, in tal modo evitando (soprattutto in caso di sanzioni personali) un'inutile quanto onerosa duplicazione delle penalità.

---

<sup>1</sup> Il tema è stato affrontato, tra le altre, da: Cass. pen. n.49819/2003 e Cass. pen. n. 4106/2011.

Quindi, si tratta di individuare una possibile delimitazione della delega., onde evitare il coinvolgimento di più soggetti, preservando in tal modo la posizione di taluni che restano oggettivamente estranei alla funzione datoriale.

Ma si può ammettere che un soggetto che faccia parte del *management* aziendale (ad esempio, un amministratore) possa considerarsi completamente estraneo rispetto a determinati accadimenti riguardanti il rapporto di lavoro, in particolare in ipotesi di eventi che attengono alla sicurezza sul lavoro, dai quali siano dipesi gravi lesioni a carico dei lavoratori (se non addirittura la morte)?

Il rischio di coinvolgimento - a prescindere - può provenire dall'[articolo 2392](#), comma 2, cod. civ., il quale, nella versione attuale<sup>2</sup>, dispone che anche nel caso di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di uno o più amministratori, la solidale responsabilità degli amministratori (cioè di tutti i componenti del CdA) scatta *“se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose”*<sup>3</sup>.

In buona sostanza, nel caso in cui, con la nomina di uno o più amministratori delegati, si verifichi il trasferimento di funzioni in capo a essi, non per questo va interamente escluso un perdurante obbligo di controllo della gestione affidata ai medesimi amministratori delegati. Il convincimento che tale obbligo di vigilanza, in considerazione della sua allocazione all'interno del codice civile (il già menzionato articolo 2392) possa essere limitato all'ambito civilistico si appalesa errato, visto che appare scontato che esso si possa riflettere anche su quello penalistico, presentando, sotto il profilo dell'obbligazione di garanzia, una matrice comune, rappresentata dall'[articolo 40](#), comma 2, c.p., secondo cui *“non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo”*.

Il fondamento di questa disposizione è da ricercare nei principi solidaristici, che impongono (anche in base alle norme contenute negli articoli [2](#) e [32](#), Costituzione, e nell'[articolo 41](#), comma 2, Costituzione) una tutela rafforzata e privilegiata di determinati beni giuridici (nel caso di specie: il “bene salute”) - non essendo i titolari di essi in grado di proteggerli adeguatamente - con l'attribuzione a determinati soggetti della qualità di “garanti” della salvaguardia dell'integrità di questi beni ritenuti di primaria importanza per la persona. Paradigmatica in tal senso è la famosa sentenza Galeazzi del 2004<sup>4</sup>, che prende le mosse da un grave incidente avvenuto nella camera iperbarica della clinica Galeazzi, dove, a

<sup>2</sup> Dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. 6/2003.

<sup>3</sup> Cass. Pen., n. 6280/2007.

<sup>4</sup> Cass. Pen., n. 4981/2004 - Res. Ligresti e altri.

seguito di un incendio, erano decedute 11 persone, tra lavoratori e pazienti, nella quale si è precisato che

*"nel caso di una società di capitali originariamente il datore di lavoro (in senso civilistico) va individuato nel consiglio di amministrazione o nell'amministratore unico. Ove, con la nomina di uno o più amministratori delegati, si verifichi il trasferimento di funzioni in capo ad essi, non per questo va interamente escluso un perdurante obbligo di controllo della gestione degli amministratori delegati".*

La sentenza pone comunque in luce un fondamentale principio di "ragionevolezza" nell'individuazione delle responsabilità. Infatti, se

*"Ragionevolmente si è escluso in dottrina che questo obbligo riguardasse anche gli aspetti minuti della gestione (...) non è posta in dubbio l'esigibilità di un dovere di vigilanza sul generale andamento della gestione. E non sembra dubbio che si riferisca a tale generale andamento non, ovviamente, l'adozione di una singola misura di prevenzione per la tutela della salute di uno o più lavoratori o il mancato intervento in un singolo settore produttivo ma la complessiva gestione aziendale della sicurezza".*

Sulla stessa linea si pone anche la sentenza n. 38991/2010 (c.d. sentenza Montefibre), dove, a causa dell'uso di amianto per coibentare tubi e impianti, vi erano stati alcuni decessi tra i lavoratori (per averne inalato le polveri). Anche in tale circostanza fu chiamato a risponderne l'intero CdA, ancorché fosse presente una delega in materia di sicurezza nei confronti di un membro, in quanto si è ritenuto che, in questo caso, trattavasi di una vigilanza sulla complessiva politica di sicurezza dell'azienda, che, facendo uso di amianto, era consapevole di esporre i lavoratori al rischio correlato.

Ma se ciò avviene addirittura per i componenti del CdA - che hanno validamente e (quantomeno formalmente) trasferito (con la c.d. delega "interna", di cui all'[articolo 2381](#), cod. civ., anche nella più recente formulazione) la più parte delle funzioni in questione - non si vede perché non debba ritenersi, anche ammettendo la validità di un patto interno tra i coobbligati alla sicurezza, la permanente esistenza dell'obbligo di vigilanza e controllo da parte del coobbligato e che debba addirittura richiedersi la "formalizzazione" di questa riserva.

In conclusione, in base alla prima sentenza citata,

*"con il trasferimento di funzioni (come anche nella delega di funzioni) il contenuto della posizione di garanzia gravante sull'obligato originario si modifica e si riduce agli indicati obblighi di controllo e intervento sostitutivo; ove l'amministratore non adempia a tali obblighi residuali e, in conseguenza di questa omissione, si verifichi l'evento dannoso si dovrà ravvisare la colpa nell'inosservanza di tali obblighi".*

Anche trattando della delega di funzioni, di cui al richiamato [articolo 16](#), D.Lgs. 81/2008, in materia di sicurezza, non va tralasciato il contenuto del comma 3, nel quale si stabilisce espressamente (ove ce ne fosse bisogno) che

*“La delega di funzioni non esclude l’obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”,*

aggiungendovi che il predetto controllo sull’operato del soggetto delegato

*“si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all’articolo 30, comma 4”<sup>5</sup>.*

Tali ipotesi, però, rappresentano casi estremi, patologici e non devono essere presi ad esempio per discreditare l’istituto della delega, scoraggiandone l’adozione (sulla convinzione che ne risponda sempre l’intero organo collegiale), nel senso che se si resta nei richiamati limiti della ragionevolezza lo strumento ha una sua significativa tenuta giuridica e assolve effettivamente alla funzione di “immunizzare” taluni soggetti dalle responsabilità che possono derivare dall’esercizio dell’attività datoriale svolta da altri.

Però, la delega deve essere “fatta bene” sia sotto il profilo formale (da intendersi compresa anche come la verifica dell’idoneità professionale in capo a chi la riceve), ma soprattutto deve corrispondere a una traslazione sostanziale delle funzioni al soggetto delegato, pena la vanificazione della stessa o, peggio ancora, il coinvolgimento sia del delegante che dello stesso delegato (apparente).

### Il datore di lavoro “apparente” e quello “di fatto”: i limiti della delega

Sulla scorta di quanto da ultimo accennato è evidente come l’idea di potersi sganciare da responsabilità (si pensi a quella penale) ha fatto della delega (da intendersi, ovviamente, non riferita unicamente al rapporto di lavoro) uno strumento dotato di un sicuro *appeal*. Non sfugge a questa regola la delega delle funzioni datoriali, atteso che il ruolo del datore di lavoro è molto delicato e cela certamente tante possibili aree di coinvolgimento e di rischio.

Ma, proprio per questo motivo, la tentazione (a cui spesso si associa addirittura la convinzione) di affidare a un terzo un ruolo meramente formale, ben sapendo però che, “dietro le quinte”, si continuerà a gestire l’attività come prima, ci porta a riflettere attentamente anche (e soprattutto) sul ruolo

---

<sup>5</sup> Trattasi dei modelli organizzativi che possono essere adottati, per una parte dei c.d. reati presupposto (quelli riconducibili agli infortuni sul lavoro: lesioni gravi o gravissime, ovvero omicidio colposo) nell’ambito della procedura di cui al D.Lgs. 231/2001.

“sostanziale” del soggetto delegato. Certamente non aiuta a limitare questa pratica elusiva la stessa richiamata definizione di datore di lavoro (in particolare quella emergente dal richiamato [articolo 2](#), D.Lgs. 81/2008, come dicevo spendibile, sia in ambito giuslavoristico che prevenzionistico: “*il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore*”, che apparendo alquanto generica, potrebbe indurre - erroneamente - a concentrarsi e a porre l'attenzione solo sulla predisposizione di una delega che sia unicamente ineccepibile sotto il profilo formale.

Anche la delega in materia di sicurezza, che pur si spinge a richiedere in capo al destinatario “*la responsabilità dell'organizzazione*” e “*i poteri decisionali e di spesa*” non sfugge alla possibilità che si tratti di attribuzioni meramente “di facciata”.

A tale riguardo è, peraltro, criticabile la limitazione del (fondamentale) “potere di spesa” (*budget* massimo), che spesso viene evidenziato nelle deleghe in materia prevenzionistica (vista la richiesta specifica contenuta nel T.U.), quasi ad aver timore che il delegato (anche quello “apparente”) possa indurre l'azienda a fare spese folli per la gestione della sicurezza. Orbene, chi scrive ha sempre censurato (e sconsigliato) l'apposizione un massimale di spesa apposto nella delega, nella convinzione che la sicurezza “non ha prezzo” e il rispetto dell'[articolo 2087](#), cod. civ., si ottiene facendo tutto il possibile, allo stato della tecnica e più in generale della scienza, per preservare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, sicché, se un'attività produttiva si dovesse rivelare troppo onerosa, dal punto di vista dei costi necessari per metterla la sicurezza, bene: si deve rinunciare a svolgerla!

Peraltro, la paura che il delegato possa in qualche modo sfiorare rispetto a eventuali limiti di *budget* (beninteso, nell'ipotesi in cui sia possibile rientrarvi, pur rispettando i canoni di sicurezza imposti dalla Legge) sarà sempre possibile revocare la delega.

Quindi, come si diceva, quando si intende delegare (o lo si è già fatto) il ruolo di datore di lavoro a un certo soggetto è necessario accertare (anche da parte del professionista che assiste l'azienda) che vi sia l'effettiva coincidenza tra datore di lavoro/delegato formalmente incaricato con quello “sostanziale”, atteso che la giurisprudenza e la stessa normativa (vedasi, ad esempio, l'[articolo 299](#), T.U. 81/2008) fanno prevalere il soggetto “effettivamente” esercitante le funzioni datoriali/delegate, prescindendo da figure individuate solo “di facciata”, magari scelto solo con l'obiettivo di fungere da “parafulmine processuale”<sup>6</sup>.

Pur restando su tale problematica, ancorché con una piccola digressione rispetto al tema oggetto del presente intervento, ricordiamo che nel contenzioso del lavoro emergono diverse casistiche dove si

---

<sup>6</sup> Termine forse un po' roboante, altrimenti definito, in termini popolari “testa di legno”, “prestanome”, etc..

verte sulla problematica dell'individuazione del "vero" datore di lavoro e dell'imputazione a costui dei rapporti. Si pensi a tutta l'area dell'appalto illecito, che si configura quando in capo al committente si è accertata la presenza del potere direttivo (e, magari, anche disciplinare) nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore, oppure del distacco non genuino, ritenuto tale sia per mancanza dei requisiti per la stipula (ad esempio, il c.d. "interesse" del distaccante), ma che può configurarsi anche solo per il fatto che il distaccatario "deborde" oltre i confini che gli sono consentiti, esercitando anche il potere disciplinare (che gli è invece inibito) essendo prevista nei suoi confronti la sola traslazione del potere direttivo<sup>7</sup>.

### La delega "corretta" e le sue opportunità

Se, però, caliamo il ragionamento sul piano della gestione ordinaria del rapporto di lavoro, cioè prescindendo da eventi che, data la loro gravità (e, di norma, la rilevanza anche penale) non possono che coinvolgere (perlomeno sul piano delle indagini) tutto l'organo di amministrazione (salvo, poi, riuscire ad escludere eventualmente la responsabilità commissiva, ma anche omissiva, di taluni componenti), e se diamo per scontato che la figura del delegato formale coincida con quello sostanziale, va detto che una delega "ben fatta" a un soggetto "titolato" a riceverla sembra essere una misura protettiva sufficiente nei confronti degli altri componenti del CdA.

Proprio rispetto all'idoneità del delegato a svolgere la funzione a lui demandata vanno osservate le regole giuridiche e di esperienza, nel senso che la figura prescelta deve possedere un livello di studio o comunque di professionalità adeguato al ruolo<sup>8</sup> e, a parere di chi scrive, anche un livello di inquadramento e retributivo adeguato (meglio se dirigente o quantomeno un quadro), atteso che risulta poco credibile che chi rischia personalmente (magari di subire una condanna penale o un'azione di responsabilità), non sia coperto economicamente da una retribuzione sufficiente, che non può essere il minimo sindacale previsto dal Ccnl di categoria.

Si tenga, però, conto che nel diritto sanzionatorio del lavoro, la categoria (oggi) di gran lunga prevalente è quella degli illeciti amministrativi, soprattutto dopo i vari provvedimenti di depenalizzazione che, partendo dalla L. 689/1981 (a cui si deve la genesi della fattispecie) hanno visto negli anni ulteriori interventi: si pensi al D.Lgs. 758/1994, inizialmente previsto per tutte le violazioni in materia prevenzionistica e poi esteso ex [articolo 15](#), D.Lgs. 124/2004, a tutti i reati in materia di lavoro e

---

<sup>7</sup> Lo stesso ragionamento fatto per il distacco lo si può estendere al caso della somministrazione di lavoro, dove parimenti il potere disciplinare resta nelle mani del somministratore (agenzia)

<sup>8</sup> Cfr. articolo 16, D.Lgs. 81/2008.

legislazione sociale, fino ad arrivare all'ultimo provvedimento: il D.Lgs. 6/2016, che ha depenalizzato, salvo eccezioni, i reati puniti (fino a quel momento) con la sola pena dell'ammenda e della multa.

Il passaggio sulle sanzioni amministrative è d'uopo per poter, però, fare una distinzione fondamentale in materia di responsabilità sanzionatoria.

Esiste, infatti, una netta distinzione tra sanzioni personali (penali e/o amministrative), da una parte, e sanzioni civili (ad esempio, previste in ipotesi di contributi omessi/evasi<sup>9</sup>), ovvero quelle interdittive (ad esempio, la sospensione ex [articolo 14](#), D.Lgs. 81/2008, ma anche quella disposta dall'Autorità giudiziaria in violazione del D.Lgs. 231/2001), che, invece, colpiscono il soggetto giuridico: l'azienda.

Ma la vera differenza risiede nel fatto che le sanzioni civili (diversamente da quelle "personali": penali e/o amministrative) vanno determinate e imputate in misura unitaria, rivolte unicamente alla persona giuridica, così come il danno civilistico che le ha generate (si pensi a un caso di evasione contributiva legata alla presenza di lavoratori in nero: sia la contribuzione non versata che le sanzioni civili calcolate con il criterio dell'evasione, ex [articolo 116](#), comma 8, lettera b), L. 388/2000, vengono imputate al datore di lavoro/azienda.

### La responsabilità solidale degli amministratori

È pur vero che del danno e delle sanzioni civili possono essere chiamati a rispondere per *mala gestio*, personalmente, gli amministratori, laddove venga attivata un'azione di responsabilità contro uno o più di essi ([articolo 2393](#), cod. civ.)

Ciò, però, comporta, in via di principio, che essi debbano rispondere in via solidale dei danni arrecati alla società dall'inosservanza dei doveri ad essi imposti e sta a significare che ciascuno degli amministratori potrà essere costretto a procedere al risarcimento integrale del danno, tenendo conto che la società potrà agire nei confronti di uno solo degli amministratori, senza che sia necessario invocare il litisconsorzio ex [articolo 102](#), c.p.c., salva l'applicazione delle norme sul regresso tipiche nelle obbligazioni solidali.

Il danno arrecato (comprese le sanzioni civili), però, non si moltiplica per quanti sono gli amministratori responsabili, quanto, piuttosto, si divide per il numero degli stessi, fermo restando l'esercizio dell'azione di regresso in caso di pagamento solidale da parte di uno di essi.

Si tenga, tuttavia, conto che gli amministratori devono essere autonomamente individuati come corresponsabili dello specifico danno lamentato in concreto, sulla scorta di un puntuale accertamento

---

<sup>9</sup> Anche definite all'interno dei verbali quali "somme aggiuntive".

del nesso causale tra la condotta ad essi personalmente attribuibile e l'evento pregiudizievole denunciato<sup>10</sup>.

Infine, occorre precisare che il carattere solidale della responsabilità degli amministratori verso la società, ai sensi di quanto previsto dall'[articolo 2392](#), cod. civ., comunque viene a cadere, in considerazione del carattere personale della medesima responsabilità, quando si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite a uno o più amministratori (comma 1, secondo periodo), mentre, simmetricamente, continua a sussistere, indipendentemente dalla presenza o meno di deleghe dei poteri amministrativi e fermi gli obblighi di cui all'[articolo 2381](#), cod. civ., per quegli amministratori i quali, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose (comma 2). Ma, in ogni caso, si tratta sempre di un importo (danno, sanzioni civili) che resta determinato in misura unica, salva la responsabilità solidale e la possibile azione di rivalsa sul soggetto responsabile.

### La diversa modalità applicativa in caso di sanzioni penali e amministrative

Discorso diverso per le sanzioni penali e amministrative, dove la sanzione può essere comminata moltiplicandola in base al numero dei soggetti individuati come corresponsabili.

In questo caso si coglie in pieno il senso del titolo: "*l'importanza di specifica delega*", in quanto è quantomai opportuno, in presenza di un'azienda gestita da un organo collegiale (CdA), individuare (preferibilmente) un membro a cui delegare – ovviamente in modo effettivo – il ruolo di datore di lavoro (normalmente assegnandoli i 2 ruoli di datore giuslavoristico e prevenzionistico). Certo, una siffatta procedura non vale a eliminare l'illecito (penale o amministrativo che sia), ma vale certamente a determinare l'applicazione di un'unica sanzione su un unico soggetto delegato, atteso che, diversamente, essa verrebbe moltiplicata su tutti gli amministratori facenti parte del medesimo CdA. A tal riguardo si propone un esempio, riprendendo il caso di un lavoratore assunto "in nero" per un anno, a cui è stata corrisposta una retribuzione di 30.000 euro (illecito accertato in sede di ispezione ed evidenziato nel successivo verbale) da una società gestita da un CdA composto da 3 amministratori che non hanno proceduto all'attribuzioni di deleghe inerenti alla funzione datoriale. Ipotizzando che la società regolarizzi la posizione del lavoratore per godere, in capo ai trasgressori, della sanzione ridotta in base alla diffida ex [articolo 13](#), D.Lgs. 124/2004, avremo le seguenti evidenze:

---

<sup>10</sup> Nei rapporti interni, invece, l'amministratore che non abbia concorso al compimento dell'atto dannoso – pur risultando responsabile verso la società per non aver fatto quanto poteva per impedirlo (condotta omissiva) – può agire in rivalsa contro gli amministratori agenti, al fine di essere indennizzato degli esborsi eventualmente eseguiti a favore della società.

- recupero contributivo: 9.000 euro
- sanzione civile (evasione contributiva) 30%: 2.700 euro
- sanzioni amministrative: da 7.200 a 43.200<sup>11</sup> euro
- amministratore 1: 7.200 euro
- amministratore 2: 7.200 euro
- amministratore 3: 7.200 euro

Nel caso in cui la delega a svolgere le funzioni datoriali fosse stata attribuita a uno soltanto dei 3 amministratori (ad esempio al n. 2), la sanzione sarebbe stata solo quella a lui imputabile di 7.200 euro.

Sempre in tema di opportunità che possono derivare dall'adozione di deleghe di funzioni, si annota anche lo strumento della successione di deleghe. E, inutile negarlo, l'inserimento di più strati di deleghe può essere uno strumento di protezione maggiore per l'imprenditore.

Mi riferisco alla possibilità, come evidenziato in premessa, che vi sia una delega alla gestione del personale affidata a un amministratore, che, a sua volta, soprattutto nelle strutture aziendali più complesse, potrebbe nominare quale datore di lavoro un dirigente (ad esempio, il direttore delle risorse umane), il quale, a sua volta (ai fini prevenzionistici), potrebbe incaricare un altro soggetto ai sensi dell'[articolo 16](#), D.Lgs. 81/2008, fermandoci qui in quanto la Legge consentirebbe addirittura di attivare una ulteriore *sub*-delega.

È evidente che, a meno di una clamorosa collezione di atti (incarichi) totalmente fittizi, diventa difficile immaginare che le deleghe non fungano da sbarramento.

### Come procedere?

Operativamente, se si tratta di delega conferita agli amministratori, se non è prevista all'atto della costituzione della società, la prima cosa da fare è una delibera di CdA, dove la funzione di datore di lavoro viene attribuita a un amministratore, con relativa accettazione da parte dello stesso, magari evidenziando nel relativo verbale, a titolo esemplificativo, quali sono le principali attività che caratterizzano il ruolo. La delega va comunicata al Registro Imprese (a tal proposito si invita a consultare i prontuari messi a punto dalle varie CCIAA).

Si ribadisce ancora una volta, però, che all'attribuzione formale delle funzioni deve seguire il concreto esercizio di tale funzione; ad esempio, all'amministratore delegato spetta sottoscrivere i contratti di

---

<sup>11</sup> Si ricorda che le sanzioni amministrative sono personali, ancorché esista una responsabilità solidale dell'azienda ai sensi articolo 6, L. 689/1981.

lavoro, i provvedimenti disciplinari e rappresentare la società in caso di contenzioso in materia di lavoro o previdenziale. Non è richiesto per Legge, ma potrebbe essere opportuno, inviare anche una comunicazione agli enti, dove si individua il soggetto esercente la funzione datoriale.

Per quanto riguarda, invece, la delega di funzioni di cui all'[articolo 16](#), D.Lgs. 81/2008, in questo caso, riproponendo in parte quanto già anticipato in precedenza rispetto al *background* richiesto in capo al soggetto delegato, è la stessa Legge a dare le indicazioni specifiche su come vada impostata, nel momento in cui richiede che:

- a) essa risulti da atto scritto recante data certa, secondo le varie modalità possibili (notaio, registrazione, servizio postale, Pec, etc.);
- b) il delegato possenga 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 (clausola che, come si diceva in precedenza, risulta fondamentale ai fini della "tenuta giuridica" della delega);
- e) la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Il comma 2 stabilisce, infine, che alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità, che si può ottenere (oltre che, ovviamente, ricorrendo alla trascrizione nel Registro Imprese) con svariate modalità: avviso in bacheca, circolari, aziendali, *news* (in analogia con quanto previsto dall'[articolo 7](#), L. 300/1970)<sup>12</sup>, ma anche mediante comunicazioni all'Rls, all'inserimento all'interno del DVR, nonché sul sito *internet* dell'azienda, anche se si ritiene che tale ultima opzione non possa essere sostitutiva delle precedenti.

---

<sup>12</sup> Cass. pen. n. 39266/2011.