

QUESITI

A seguito dell'ASR n. 59, chiedo chi deve frequentare il corso per Datore di Lavoro nei seguenti casi riguardanti le società di Capitali:

1. il Consiglio di amministrazione, pur esistendo un Presidente del Consiglio di Amministrazione ed un Amministratore Delegato, non ha dato formalmente ad una di queste figure la nomina di Datore di Lavoro, e non ha delegato le funzioni delegabili ad un Delegato del Datore di Lavoro
2. il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato hanno ricevuto dal Consiglio di Amministrazione la nomina a Datore di Lavoro, ma non hanno delegato le funzioni delegabili ad un Delegato del Datore di Lavoro
3. il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato hanno ricevuto dal Consiglio di Amministrazione la nomina a Datore di Lavoro, ed hanno delegato le funzioni delegabili ad un Delegato del Datore di Lavoro

RISPOSTE

[Avv. Roberto Sammarchi](#)

Il nuovo Accordo Stato Regioni adotta un approccio estensivo all'obbligo di formazione in materia di sicurezza per il datore di lavoro, prevedendo l'obbligo universale salva la possibilità di vedere riconosciuti percorsi formativi pregressi (es. qualora il datore di lavoro abbia in precedenza seguito il percorso previsto per i dirigenti). Alcune particolarità, come la disciplina applicabile all'impresa familiare, sembrano estranee al perimetro del quesito.

La figura del datore di lavoro è sempre presente e identificabile nell'ambito del lavoro dipendente, e in pratica coincide con la persona fisica che ha l'effettivo potere decisionale e di spesa in materia di sicurezza e prevenzione. Il ruolo sostanziale prevale quindi sulle denominazioni formali dei ruoli e fissa gli obblighi prevenzionali (anzitutto la valutazione dei rischi, nel cui ambito si colloca anche l'obbligo di formazione obbligatoria tendente ad assicurare fra l'altro proprio una efficace capacità di valutazione).

Nei casi proposti si possono individuare i soggetti obbligati come segue:

1. **Consiglio di Amministrazione senza nomina formale o delega:** Gli obblighi formativi sono a carico delle persone che detengono *de facto* i poteri organizzativi, gestionali e di spesa all'interno della società. Ciò include tipicamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato, o l'intero Consiglio in forma collegiale se non vi è stata una effettiva attribuzione di poteri e funzioni a singoli consiglieri.
2. **Presidente o Amministratore Delegato nominato Datore di Lavoro, senza delega:** Il soggetto formalmente nominato Datore di Lavoro è il soggetto obbligato, in quanto su di lui ricadono tutti gli obblighi in materia di sicurezza.
3. **Presidente o Amministratore Delegato nominato Datore di Lavoro, con funzioni delegate:** Non si tratta in realtà di un caso diverso dal precedente, perché la delega di funzioni ex art. 16 non comporta il trasferimento della qualifica di datore di lavoro. La



delega ha essenzialmente funzioni organizzative e deve essere intesa quale uno strumento diretto ad assicurare migliore efficacia alle azioni prevenzionali, soprattutto in strutture complesse, articolate in più sedi, nelle quali la presenza e l'intervento continuo del datore di lavoro inteso come persona fisica non risulta di fatto possibile. Al datore di lavoro spetta in ogni caso l'obbligo di scegliere per il conferimento una persona idonea e di vigilare sull'effettiva esecuzione della delega.

La presenza di una delega ex art. 16 comporta una specifica assunzione di responsabilità da parte del delegante - datore di lavoro.

Il delegante assume la responsabilità di scegliere persone in possesso di adeguata competenza e formazione tecnico-specialistica che deve restare aggiornata nel tempo, di assicurare al delegato sufficiente autonomia decisionale e di spesa, di vigilare sull'esecuzione della delega e di dare idonea informazione dell'esistenza e del contenuto della delega a tutti i lavoratori interessati.

Da un punto di vista pratico, si ricorda che una delega non può essere conferita al delegante, restando altrimenti integralmente assorbita nella sfera di potere di quest'ultimo con l'effetto di costituire una mera dichiarazione di competenza e responsabilità personali per le funzioni solo in apparenza delegate. La presenza di una valida delega ex art. 16 presuppone quindi la chiara identificazione di un datore di lavoro e di un soggetto diverso dal datore di lavoro al quale la delega è conferita.