

Delega di funzioni e valutazione dello stress

di Nicola D'Erario

L'obbligo di valutare lo stress lavoro-correlato, al pari della valutazione di tutti i rischi, non può essere oggetto di delega da parte del datore di lavoro.

In questi termini, con l'interpello n. 5 del 2 maggio 2013 (in *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 12), si è espressa la Commissione per gli interpelli istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 81/2008. L'interpello ha fornito chiarimenti rispetto al quesito proposto dalla Federazione Italiana Metalmeccanici sulla estensione delle disposizioni in tema di obblighi non delegabili (art. 17, d.lgs. n. 81/2008) anche alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

La risposta al quesito, seppur di notevole interesse, richiama un principio ormai largamente noto agli addetti ai lavori e pacifico in Giurisprudenza, ma evidentemente ingenerato dalle difficoltà applicative che, a distanza di 5 anni dalla sua entrata in vigore, il Testo Unico Sicurezza ancora suscita.

Con l'interpello, che costituisce comunque criterio interpretativo e direttivo per l'esercizio dell'attività di vigilanza, la Commissione ha colto l'occasione per ripercorrere due aspetti fondamentali relativi alla valutazione dello stress lavoro-correlato: la prima afferente alle modalità di valutazione; la seconda relativa all'istituto della delega di funzioni.

Quanto al primo aspetto, l'organo ministeriale ha premesso che l'art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i. (in seguito T.U. Sicurezza), prevedendo che la valutazione dei rischi debba abbracciare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nei luoghi di lavoro, comprende necessariamente anche quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Pertanto, essendo la valutazione dei rischi una prerogativa di esclusiva spettanza del datore di lavoro, non può che configurarsi in capo a questi l'esclusiva ottemperanza alla previsione di legge.

Inoltre al datore di lavoro, nel valutare il rischio stesso, è fatto obbligo di rispettare le indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, approvate in data 17 novembre 2010 e trasposte con lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il 18 novembre 2010.

Proprio su quest'ultimo punto la stessa Commissione per gli interpelli già nel novembre 2012 (interpello n. 5/2012), in risposta ad un quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, aveva ricordato che la metodologia valutativa dello stress lavoro-correlato si compone essenzialmente di due fasi, una necessaria (valutazione preliminare) ed una eventuale, realizzata unicamente nel caso in cui la valutazione preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione, adottate a seguito della stessa, si rivelino inefficaci.

Il secondo aspetto di rilievo è l'affermazione del principio generale di delegabilità - di cui all'art. 16, comma 1, del T.U. Sicurezza - delle funzioni del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza che trova eccezione solo nei casi in cui la delega sia espressamente esclusa e nei limiti della possibilità di subdelega (art. 16 co. 3 bis).

La disciplina della delega di funzioni è prescritta dagli artt. 16 e 17 del T.U. Sicurezza ove, da un lato (art. 16), sono contemplati i limiti e le condizioni di ammissibilità di una delega, dall'altro (art. 17) le attività indelegabili ad altri soggetti.

La delega di funzioni è ammessa infatti a determinate condizioni: deve essere prevista da atto scritto recante data certa; il delegato deve essere in possesso di tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo ed al tempo stesso l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate e, in ogni caso, deve essere accettata dal delegato per iscritto.

I limiti e le condizioni di ammissibilità della delega vanno altresì integrati con gli orientamenti giurisprudenziali consolidati (Cass. pen., sentenza n. 13067 del 21 marzo 2013; Cass. civ., sentenze n. 9441, dell' 11 giugno 2012; Cass. pen., sez. 2, 30 gennaio 2006, n. 3615), secondo cui - *in primis* - l'operato del delegato deve essere periodicamente verificato dal delegante. Qualora ciò non avvenisse, si potrebbe configurare in capo a quest'ultimo una responsabilità a titolo di colpa (c.d. *culpa in vigilando*), in caso di infortunio o altro evento dannoso.

In aggiunta, la mancanza del requisito di professionalità del soggetto delegato o di altri requisiti potrebbe astrattamente comportare conseguenti responsabilità, qualora l'infortunio o l'omissione di cautele siano stati causati da una mancata o insufficiente predisposizione dei mezzi di prevenzione proprio in ragione della scarsa preparazione, esperienza e capacità tecnica del delegato. In tal caso, infatti, a carico del delegante potrebbe profilarsi un'ipotesi di c.d. *culpa in eligendo*, consistente, appunto nell'aver trasferito l'adempimento degli obblighi di sicurezza ad un soggetto privo della necessaria competenza.

La delega, dunque, è lecita e valida se rispetta i limiti e i requisiti disposti dall'art. 16, eccezion fatta per i casi espressamente previsti dall'articolo 17, tra i quali rientra la valutazione di tutti i rischi - e quindi anche del rischio stress lavoro correlato - con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Pertanto alla luce dei chiarimenti della Commissione interPELLI e di quanto contenuto nelle disposizioni di legge, è possibile affermare che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è un esclusivo compito del datore di lavoro sia perché - al pari degli altri rischi e pur nella sua peculiarità rispetto a questi ultimi - deve essere opportunamente valutato ai sensi dell'art. 28, sia perché l'obbligo di valutazione dei rischi, complessivamente considerato, non è disponibile da parte del datore di lavoro tanto da rendere indelegabile ad altri soggetti il relativo adempimento prevenzionistico.

Nicola D'Erario
ADAPT Research Fellow