



Modello di organizzazione e di gestione
ex D. Lgs. 08 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

ALLEGATO IN MATERIA DI DELEGHE E PROCURE

Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 16.1.2020

DELEGHE E PROCURE

Considerati i limiti di poter gestire in autonomia un intero processo, è opportuno che il Vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività, mantenendo comunque compiti di vigilanza e controllo in relazione alla materia delegata.

Per garantire una efficace prevenzione dei reati, è raccomandabile che:

- coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto dell'impresa siano dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe siano compatibili con il ruolo ricoperto nell'organigramma e con le responsabilità che ne derivano;
- ciascuna delega definisca in modo specifico i poteri del delegato, il soggetto cui il delegato deve riportare e riferire in merito al suo operato, unitamente ai poteri gestionali assegnati.

La delega, quindi, è lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto- diverso dal destinatario istituzionale della norma penale- gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati esclusivamente in materia di sicurezza sul lavoro dal nuovo Testo Unico (art. 16 D. Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;

f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

Come già accennato, però, la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Il caso più significativo per cui l'attribuzione dell'incarico e/o della delega è regolato da leggi speciali - che fissano ulteriori criteri rispetto a quanto previsto dal D.Lgs 231/01- è, pertanto, proprio quello della figura del dirigente incaricato della prevenzione degli infortuni dei lavoratori.

In caso di adozione del Modello ai sensi del D.Lgs 231/01, l'attribuzione delle deleghe, non potendo ovviamente procedere su un duplice binario, farà riferimento a quanto specificamente previsto dal D. Lgs sulla salute e sicurezza sul lavoro, ritenendosi tali previsioni più ampie rispetto a quanto previsto dal D.Lgs 231/01. L'art. 30 del D. Lgs 81/2008 al c. 3 recita infatti: "Il Modello Organizzativo, deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensione dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Per altre disposizioni, come ad esempio quelle riguardanti l'organismo di vigilanza e la previsione di segnalazioni secondo la procedura Whistleblowing, non considerate dal D.Lgs 81/2008, si farà necessariamente riferimento al D.Lgs. 231/01.

Per legge non sono delegabili:

- la predisposizione del DVR (art 17 c.1);

- la nomina del RSPP (art. 17 c. 2);
- la vigilanza sui delegati (art 16 c. 3 bis).

In questo modo la prevenzione degli infortuni si compenetra nel MOG 231, assolvendo alle finalità di entrambe le normative e facilitando il datore di lavoro nel suo compito di controllo.

Altri ruoli previsti e regolati da normative speciali di cui si deve necessariamente tenere conto in fase di attribuzione di deleghe e poteri sono: quello del responsabile del trattamento dei dati (D. Lgs. 196/2003), dell'amministratore di sistema (D.lgs. 196/2003 e provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali del 27 novembre 2008 e del 25 giugno 2009) e del DPO (Regolamento U.E. 2016/670 – GDPR).

In tal sede è opportuno segnalare una pronuncia della Suprema Corte circa le deleghe in materia ambientale

Ebbene, attualmente la delega di funzioni costituisce una prassi lecita, ammessa e consolidata anche nel settore ambientale ove, sotto il profilo definitorio, è qualificata come lo strumento attraverso il quale il soggetto titolare di obblighi *ex lege* li trasferisce, unitamente ai relativi poteri e responsabilità, in capo ad un altro soggetto (Cass. Pen. Sez. Unite, n. 38343, 18 settembre 2014). Si tratta, comunque, di una prassi frutto dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale che, a partire dalla disciplina sulla sicurezza sul lavoro, ha ammesso l'applicabilità dell'istituto della delega di funzioni anche in assenza di una specifica normativa di riferimento (Cass. Pen. Sez. Unite n. 38343, già citata). Nel settore ambientale, infatti, manca una norma che preveda e regolamenti espressamente questo istituto.

La circostanza che, anche la giurisprudenza stia rivolgendo la sua attenzione non solo e non tanto sui requisiti formali della delega in materia ambientale, quanto piuttosto sugli elementi soggettivi che devono connotare la persona del delegato e l'organizzazione dell'impresa, lo dimostra il contenuto della più recente pronuncia in proposito (**Cass. Pen. Sez. III, n. 32861, 6 settembre 2021**), in ragione della quale *“per attribuirsi rilevanza penale all’istituto della delega di funzioni, è necessaria la compresenza di precisi requisiti:*

a) la delega deve essere puntuale ed espressa, con esclusione in capo al delegante di poteri residuali di tipo discrezionale;

b) il delegato deve essere tecnicamente idoneo e professionalmente qualificato per lo svolgimento del compito affidatogli;

c) il trasferimento delle funzioni delegate deve essere giustificato in base alle dimensioni dell’impresa o, quantomeno, alle esigenze organizzative della stessa;

d) la delega deve riguardare non solo le funzioni ma anche i correlativi poteri decisionali e di spesa;

e) l’esistenza della delega deve essere giudizialmente provata in modo certo”.

In tale pronuncia la Suprema Corte ha statuito *“che la mancanza di poteri decisionali e di spesa in capo al delegato non consente di attribuire alla delega rilasciata nel caso di specie valore esimente rispetto alla responsabilità concorrente del delegante, il quale, in forza della sua posizione di garanzia, conservava dunque i suoi doveri di controllo sull’operato dei propri collaboratori..”*

Sempre in materia di reati ambientali, un’altra pronuncia della Suprema Corte ha precisato che *“La mancanza di deleghe di funzioni, nei termini sopra indicati, è fatto che di per sè prova la mancanza di un efficace modello organizzativo*

adeguato a prevenire la consumazione del reato da parte dei vertici societari.”
(Cass. Pen., Sez. III, n. 9132/2017).

Per concludere, altra distinzione da fare è quella tra delega e procura.

Per “procura” si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso. I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- a) le procure generali – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
- b) le procure speciali – che riguardano il compimento di specifici atti – descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinuncia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato. L'articolazione chiara e formalizzata dei compiti e delle responsabilità costituisce, infatti, un importante strumento di trasparenza, separazione e bilanciamento dei poteri all'interno dell'organizzazione societaria. La responsabilità per lo svolgimento di ogni attività dell'impresa che impegni la medesima o che comunque comporti la spendita del nome dell'impresa, dovrà sempre fare capo ai soggetti muniti di formali e specifici poteri. Tutti i poteri attribuiti mediante procura dovranno essere conformi all'organigramma aziendale e dovrà essere sempre



possibile ricostruire anche ex post il processo decisionale che ha portato all'attribuzione di una determinata procura.