



La delega di funzioni e la sicurezza sui luoghi di lavoro: l'applicazione negli Enti Ecclesiastici

di **Consiglia Venere Alfano**¹

La delega di funzioni

La delega di funzioni è un atto organizzativo di natura negoziale con cui un soggetto (delegante) trasferisce ad un altro soggetto (delegato) specifici doveri – che gli derivano dalla posizione giuridica rivestita – e relativi poteri giuridici e fattuali. Essa favorisce una migliore organizzazione aziendale. Invero, consente ai soggetti posti ai vertici di strutture imprenditoriali complesse di adempiere al meglio gli obblighi derivanti dalla propria posizione, attraverso la ripartizione di compiti che spesso richiedono il possesso di nozioni tecnico-giuridiche caratterizzate da elevato tasso di specializzazione.

Nonostante la diffidenza iniziale mostrata nei confronti di tale istituto, in quanto considerato un mezzo per eludere il precetto penale, lo stesso è stato riconosciuto e regolamentato dalla legge, costituendo ormai uno strumento irrinunciabile per la gestione efficiente delle attività aziendali. La *delega di funzioni* – come si vedrà – incide sulla distribuzione delle responsabilità penali conseguenti in particolare alla violazione della normativa in materia di prevenzione antinfortunistica, determinando cioè “la riscrittura della mappa dei poteri e delle responsabilità”².



1 Già tirocinante c/o la Corte di Appello di Napoli, sezione penale

2 Cfr. Cass. Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014 n. 38343 sul caso *Thyssenkrupp*.

2. La delega di funzioni in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La delega di funzioni ha origini giurisprudenziali ed è stata riconosciuta nel nostro ordinamento con l'entrata in vigore del d.lgs. 626 del 1994, nel particolare contesto della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in cui *“emerge con particolare chiarezza la centralità dell'idea di rischio: tutto il sistema è conformato per governare l'immane rischio, gli indicibili pericoli, connessi al fatto che l'uomo si fa ingranaggio fragile di un apparato gravido di pericoli”*³. Tuttavia, tale disciplina si limitava ad elencare le attività non delegabili, ammettendo dunque solo implicitamente la facoltà del datore di lavoro di trasferire le funzioni previste nei casi non espressamente esclusi dalla norma.

La regolamentazione dell'istituto è stata introdotta, invece, per la prima volta nel Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al d.lgs. n. 81 del 2008, che ne ha descritto la forma e delineato i contenuti. In particolare, la possibilità di delegare le funzioni datoriali a soggetti terzi attraverso l'atto negoziale in esame si deduce dall'analisi del combinato disposto di cui agli artt. 2, lett. b) e 16 del d.lgs. n. 81 del 2008, come si vedrà.

2.1 I requisiti della delega

Al fine di assicurare un efficace sistema di tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il legislatore ha prescritto i requisiti formali e sostanziali della delega. Invero, la stessa deve risultare da atto scritto recante data certa e deve essere accettata dal Delegato per iscritto, ai sensi dell'art. 16 c. 1 lett. a) ed e) del d.lgs. n. 81 del 2008. La norma, dunque, richiede la forma scritta *“ad substantiam”*. Dal punto di vista sostanziale, il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (dell'art. 16 c. 1 lett. b) del d.lgs. n. 81 del 2008). Inoltre, devono essere attribuiti al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, nonché l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle stesse (dell'art. 16 c. 1 lett. c) e d) del d.lgs. n. 81 del 2008). Sul punto, invero, la giurisprudenza precisa che *“la delega ha senso se il delegante (perché non sa, perché non può, perché non vuole agire personalmente) trasferisce incombenze proprie ad altri, cui attribuisce effettivamente i pertinenti poteri”*⁴.

La delega, infine, per essere operativa deve essere resa conoscibile mediante adeguata e tempestiva pubblicità (ex art. 16 comma 2 del d.lgs. n. 81 del 2008). Il legislatore non ha tipizzato alcuni requisiti imposti dalla giurisprudenza prima dell'intervento normativo. In particolare, manca il riferimento alle *“notevoli dimensioni dell'azienda”*, allargando in tal modo l'ambito di operatività dell'istituto.

Non è più necessaria l'autorizzazione statutaria a ricorre all'atto negoziale in esame. La giurisprudenza, tuttavia, prescrive la specificità del contenuto della delega. Si richiede, infatti, la puntuale e dettagliata indicazione delle funzioni che si trasferiscono e dei connessi doveri, nonché che l'atto negoziale in esame debba riguardare un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale.

3 Ibidem.

4 Cfr. Cass. Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014 n. 38343.

2.2 Attività non delegabili

Non tutte le funzioni possono essere trasferite, in quanto alcune attività non sono delegabili, come prevede l'art. 17 del d.lgs. n. 81 del 2008.

Si tratta, nello specifico, della valutazione di tutti i rischi con la redazione del relativo documento, di cui resta responsabile il datore di lavoro anche quando venga conferito ad altri l'incarico della materiale stesura dell'atto, considerato che *“il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia”* (cfr. Cass. sez. 4, del 2 dicembre 2016 n. 27295). Inoltre, non è delegabile la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (ex art. 17 del d.lgs. n. 81 del 2008).

Il divieto di delega, dunque, è giustificato dal fatto che le attività richiamate attengono ad *“obblighi che ineriscono l'essenza della figura del datore di lavoro e della sua posizione di garante all'interno del contesto produttivo, per l'intima correlazione con le scelte aziendali di fondo”* (cfr. Cass. sez. IV del 27 febbraio 2023 n. 8476).

2.3 Il datore di lavoro

L'art. 2 c.1 lett. b) del d.lgs. n. 81 del 2008 definisce datore di lavoro non solo il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, ma anche il soggetto che ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, essendo titolare dei poteri decisionali e di spesa. Connessa a tale disposizione è l'art. 299 del d.lgs. 81 del 2008, secondo cui *“le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”*.

Il legislatore ha, dunque, esteso la responsabilità anche al datore di lavoro “di fatto” ovvero a colui che ha la disponibilità dei poteri inerenti alla funzione, anche in assenza di una regolare investitura, ponendo fine ai conflitti interpretativi sorti sul punto. Invero, in passato si è discusso in merito all'individuazione del soggetto responsabile delle organizzazioni complesse. Sul punto si contendevano il campo tre diverse ricostruzioni⁵. Nello specifico, la *“tesi formalistica”* valorizzava la qualifica rivestita all'interno dell'organizzazione, ritenendo colpevoli i soggetti posti ai vertici delle imprese. Tale teoria veniva, però, criticata nella parte in cui sarebbero stati ritenuti responsabili anche soggetti privi di effettivi poteri decisionali, sebbene titolari di una qualifica formale. Si sarebbe configurata, in tal modo, una responsabilità “da posizione”, con l'attribuzione presuntiva di un fatto di reato a colui che ricopriva un ruolo apicale nel complesso aziendale.

Una simile impostazione, quindi, appariva contrastare con il principio di responsabilità penale personale e colpevole, costituzionalmente previsto dall'art. 27 c.1 Cost., come interpretato dalla Corte Costituzionale nel 1988, secondo la quale – ai fini del giudizio di colpevolezza – deve sussistere almeno la colpa dell'agente che deve coprire tutti gli elementi che incidono sul disvalore della fattispecie.

Muovendo da tale censura, la ricostruzione opposta (cosiddetta *“teoria funzionale”*) fondava il giudizio di colpevolezza sulla valutazione delle attività lavorative concretamente svolte dal delegante. Invero, si individuava il reo sulla base della funzione di fatto esercitata

⁵ Cfr. sul punto, Roberto Garofoli, *Manuale di Diritto Penale*.

nell'impresa, a prescindere dalla posizione rivestita. Tale ricostruzione, però, avrebbe determinato un'analogia in *malam partem* vietata dall'ordinamento giuridico, considerando colpevoli anche soggetti privi delle qualifiche richieste dalla legge.

Infine, una teoria definita "**organica**" considerava sia il ruolo coperto dall'agente che le mansioni effettivamente svolte dallo stesso. Per essere ritenuto responsabile, dunque, il trasgressore avrebbe dovuto possedere sia la qualifica formale, che concreti poteri tecnico-giuridici idonei ad impedire il cagionarsi di eventi criminosi. Come detto, i dubbi ermeneutici sono stati fugati dalla disciplina normativa in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che appare, dunque, attuativa del principio di effettività, ampliando il novero dei destinatari del precetto penale in aggiunta ai titolari formali della qualifica.

2.4 La posizione di garanzia del datore di lavoro

Il datore di lavoro rappresenta la prima e fondamentale figura di garante del sistema prevenzionistico. ***La posizione di garanzia, in particolare, fa sorgere l'obbligo giuridico di impedire il verificarsi di eventi di reato, lesivi dei beni giuridici sottoposti alla protezione, vigilanza e controllo del garante. L'omissione di tale dovere è fonte di responsabilità penale ex art. 40 c. 2 cp.*** In particolare, *l'imprenditore deve tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, come previsto dall'art. 2087 cc, indipendentemente dalle dimensioni dell'organizzazione economica in cui opera. Lo stesso, infatti, è tenuto ad adottare tutte le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, elencate nell'art. 15 del d.lgs. citato.*

Inoltre, la giurisprudenza afferma che accanto alle particolari misure di prevenzione degli infortuni tassativamente imposte dalla legge, in relazione allo specifico tipo di attività esercitata, e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, devono essere impiegati anche tutti gli strumenti che in concreto si rendano necessari per la tutela del lavoratore in base all'esperienza e alla tecnica⁶. Altresì, *il datore di lavoro è obbligato ad accertare il rispetto da parte del lavoratore delle regole a contenuto precauzionale*, nonché deve garantire che il lavoratore operi in condizioni di sicurezza per tutto il tempo in cui presta la propria attività lavorativa.

Il datore di lavoro, poi, risponde penalmente anche quando il fatto criminoso sia imputabile a condotta colposa del lavoratore infortunato. Il fatto colposo del dipendente, infatti, non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento, quando sia comunque riconducibile all'area di rischio delle mansioni che gli sono proprie.

Tuttavia, si esclude la responsabilità a fronte di un comportamento abnorme del dipendente. Sul punto, si definisce tale *"il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro, o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro"*⁷. Deve trattarsi, in particolare, di una condotta del lavoratore che "sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia".⁸

⁶ Sul punto, si veda Cass. 17 aprile 2012, n. 6002.

⁷ Cfr. Cass. Penale, Sez. 4, del 10 gennaio 2018 n.7188.

⁸ Cfr. Cass. Penale, Sez. 4, 26 marzo 2024, n. 12330.

Al fine di escludere la colpevolezza del datore di lavoro, si richiede, tuttavia, che “*questi abbia predisposto anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l'evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante*”.⁹

2.5 Gli effetti della delega di funzioni e l'obbligo di vigilanza

Prima dell'intervento normativo, si è discusso degli effetti della delega di funzioni in ordine al trasferimento della responsabilità penale dal delegante al delegato¹⁰. Secondo una prima impostazione, la delega di funzioni non avrebbe determinato una traslazione della posizione di garanzia facente capo al delegante, né dunque della qualifica soggettiva, ma solo delle relative funzioni. Per tale ragione, il garante originario poteva essere considerato esente da responsabilità per assenza di colpa, ma non per mancanza del dovere di vigilanza che continuava a gravare su di lui. Alcuni, poi, pur ribadendo la persistenza dell'obbligo di garanzia in capo al soggetto apicale, affermavano che lo stesso si sarebbe trasformato in obbligo di vigilanza sull'operato del delegato. Opposta ricostruzione, invece, sosteneva che la delega consentisse di trasferire integralmente la posizione di garanzia, incidendo sulla tipicità del fatto. Queste incertezze interpretative, tuttavia, sono state superate dal comma 3 del citato art.16 d.lgs. n. 81 del 2008, secondo cui “**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**”. Il legislatore, quindi, ha aderito all'impostazione per cui la delega non trasferisce interamente la posizione di garanzia dal delegante al delegato, né dunque determina l'estinzione della stessa.

La posizione di garante, infatti, si modifica nei propri contenuti obbligatori, residuando in capo al delegante un dovere di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Si richiede, però, il rispetto di “*un obbligo di vigilanza 'alta', che riguarda il corretto svolgimento delle proprie funzioni da parte del soggetto delegato*”¹¹. La giurisprudenza delimita la portata di tale dovere, precisando che “*non può identificarsi con un'azione di vigilanza sulla concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni che la legge affida, appunto, al garante. Se così non fosse, l'istituto della delega si svuoterebbe di qualsiasi significato. La delega ha senso se il delegante (perché non sa, perché non può, perché non vuole agire personalmente) trasferisce incombenze proprie ad altri, cui demanda i pertinenti poteri: al delegato vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo. Ne consegue che l'obbligo di vigilanza del delegante è distinto da quello del delegato. Esso riguarda la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato medesimo e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle lavorazioni*”.¹²

2.6 La responsabilità del datore di lavoro

In caso di violazione degli obblighi connessi alle funzioni delegate, la responsabilità graverà sul delegato, mentre il delegante potrà essere chiamato a rispondere di *omesso controllo* o

9 Ibidem, loc. ult. cit.

10 Cfr. Roberto Garofoli, *Manuale di Diritto Penale*, cit.

11 Cfr. Cass., Sezioni Unite, 18 settembre 2014 n. 38343.

12 Cfr. Cass. 19 marzo 2012 n. 10702.

verifica dell'operato del delegato, ai sensi dell'art. 40 c. 2 cp. Tuttavia, l'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite si intende rispettato in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo previsto dall'art. 30, comma 4. Si configura, dunque, in tal ipotesi una vera e propria presunzione di assolvimento da parte del delegante di tale dovere. Però, ai fini di esclusione della responsabilità, non è sufficiente che il soggetto apicale abbia predisposto un sistema di vigilanza e controllo idoneo a prevenire il rischio di reato, ma *deve adoperarsi per la concreta ed efficace attuazione dello stesso all'interno del contesto aziendale a cui è a capo*. Ciononostante, anche in caso di efficace conferimento della delega e di adozione ed efficace attuazione del sistema di verifica e controllo, si considera responsabile quel datore di lavoro che si provi essere venuto a conoscenza di situazioni di pericolo inerenti l'attività prevenzionistica delegata.

Il datore di lavoro potrebbe rispondere anche per *“culpa in eligendo”*, quando la delega viene conferita ad un soggetto che non abbia tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate. Altresì, costituisce un limite all'operatività della delega di funzioni, formalmente adottata, l'ingerenza del delegante nell'attività e nelle decisioni del delegato, in quanto potenzialmente idonea a compromettere l'autonomia del delegato e l'esercizio dei suoi poteri. In tale ipotesi, invero, il delegante non potrà invocare l'esonero della responsabilità penale, con conseguente persistenza della posizione di garanzia in capo al datore di lavoro.

2.7 La subdelega¹³

La subdelega è espressamente ammessa dal comma 3 bis dell'art. 16 del TU, introdotto dall'art. 12 c. 2 d.lgs. 106 del 2009, a mente del quale il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tuttavia, la subdelega deve, innanzitutto, possedere gli stessi requisiti di validità ed efficacia previsti per la delega, per essere efficacemente conferita.

Per il negozio in parola è prevista una condizione ulteriore costituita dalla previa intesa tra delegante e delegato. Altresì, essa deve essere necessariamente specifica, potendosi subdelegare solo precise e determinate funzioni.

È, poi, vietata la subdelega cosiddetta di *“secondo grado”*, in quanto il soggetto a cui sia stata conferita la funzione non può, a sua volta, delegare ad altri.

Per quanto concerne la responsabilità, persiste la posizione di garanzia sia del delegante primario che di quello secondario. In particolare, il subdelegante deve rispettare gli obblighi che gli derivano dalle funzioni a lui delegate dal datore di lavoro, nonché ha l'obbligo di controllo sull'operato del subdelegato.

3. La delega di esecuzione

Diversa dalla delega di funzioni fin qui descritta è, invece, la *delega di esecuzione*, con cui il destinatario del precetto penale si limita ad attribuire a terzi compiti meramente attuativi delle proprie decisioni. In tal caso, il delegante mantiene la posizione di garanzia originaria, senza alcun trasferimento di doveri e, quindi, di responsabilità al delegato.

¹³ Sul punto si veda Roberto Garofoli, *Manuale di Diritto penale*.

4. Gli enti ecclesiastici

La parola «ente» altro non significa che esistente, *“una realtà che vive ed agisce non solo di fatto, ma anche giuridicamente, consentendo di ampliare il concetto di soggettività e di estenderlo, oltre alle persone fisiche, anche a quelle giuridiche di qualsiasi tipo”*.¹⁴

Nel diritto canonico sono disciplinate, accanto alle persone fisiche, quelle giuridiche che *“sono costituite o dalla stessa disposizione del diritto oppure dalla concessione speciale da parte della competente autorità data per mezzo di un decreto, come insieme sia di persone sia di cose ordinati ad un fine corrispondente alla missione della Chiesa, che trascende il fine dei singoli”* (can. 114 § 1). Si fa una netta distinzione **tra persone giuridiche pubbliche**, che rappresentano *“insiemi di persone o di cose, che vengono costituite dalla competente autorità ecclesiastica perché, entro i fini ad esse prestabiliti, a nome della Chiesa compiano, a norma delle disposizioni del diritto, il proprio compito, loro affidato in vista del bene pubblico”*, e **persone giuridiche private** che rappresentano tutte le altre persone giuridiche (can. 116 § 1).

Nell'ordinamento giuridico italiano, invece, gli enti ecclesiastici acquistano la personalità giuridica, solo a seguito di *riconoscimento*, assumendo la qualifica di **enti ecclesiastici civilmente riconosciuti** (ex art. 4 l. 222 del 1985). ***La personalità giuridica riconosciuta dal diritto civile si aggiunge e non sostituisce quella che essi possiedono eventualmente nell'ordinamento canonico.***

Nel 1929, nei **Patti Lateranensi**, fu riconosciuta la possibilità per tutte le associazioni religiose e per i loro enti di ottenere il riconoscimento a condizione che fossero di diritto pontificio e possedessero dei requisiti.

L'Accordo di revisione del Concordato Lateranense nel 1984 ha poi sancito all'art. 7 che la Repubblica italiana, su domanda dell'autorità ecclesiastica o con il suo assenso, continuerà a riconoscere la personalità giuridica degli enti ecclesiastici. Il procedimento di riconoscimento dell'ente ecclesiastico è regolato dalla legge 222 del 1985, che richiede a tal fine il decreto del Presidente della Repubblica, udito il parere del Consiglio di Stato ex art. 1 l. citata).

È necessario tuttavia, che gli stessi abbiano sede in Italia e siano eretti o approvati secondo le norme del diritto canonico, nonché abbiano *finalità di religione o di culto*.

Agli effetti delle leggi civili, in particolare, costituiscono attività di religione o di culto quelle dirette all'esercizio del culto e alla cura delle anime, alla formazione del clero e dei religiosi, a scopi missionari, alla catechesi, all'educazione cristiana (ex art. 16 l. 222 del 1985). Ciò posto, **gli enti ecclesiastici possono compiere qualsiasi attività purché non sia vietata dalla legge e purché lo statuto dell'ente stesso non la proibisca**. Si precisa inoltre che in ogni caso si applica il diritto canonico, anche agli enti che abbiano uno statuto proprio. Per tale ragione, **se un'attività è vietata dal Codice di diritto canonico sarà vietata anche in Italia, a prescindere da quanto previsto dall'atto di governo interno dell'Istituto religioso**.

5. Il datore di lavoro negli enti ecclesiastici

La relazione intercorrente fra il religioso e l'istituzione religiosa non può essere qualificata in termini di lavoro subordinato. Invero, *“la vita religiosa, in quanto consacrazione di tutta la persona, manifesta nella Chiesa il mirabile connubio istituito da Dio, segno della*

¹⁴ Cfr, Mario Tedeschi, *Manuale di diritto ecclesiastico*.

vita futura. In tal modo il religioso porta a compimento la sua totale donazione come sacrificio offerto a Dio, e con questo l'intera sua esistenza diviene un ininterrotto culto a Dio nella carità" (can. 607 § 1). **I rapporti tra i religiosi, interni agli enti ecclesiastici, sono regolati dal diritto canonico e non riproducono le fattispecie del lavoro subordinato.** Sul punto, si riporta la sentenza della Corte Costituzionale n. 108 del 1977 in cui si affermava – in tema di tutela previdenziale – che nella categoria di “terzi” (intesi come datori di lavoro) non potrebbero mai farsi rientrare l'ordine o la congregazione religiosa d'appartenenza. Quest'ultima, tuttavia, è da intendersi in senso ampio, come comunità religiosa in tutte le sue componenti.

Agisce, invece, in qualità di datore di lavoro, l'ente ecclesiastico che svolga attività diverse da quelle di religione o di culto e si avvale di *collaboratori esterni per opere manuali o intellettuali*.

6. L'applicazione del d.lgs. n. 81 del 2008 agli Enti Ecclesiastici

Il d.lgs. n. 81 del 2008, ai sensi dell'art. 3 comma 1, si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale disciplina, inoltre, in aggiunta alla definizione di datore di lavoro sopra descritta, presuppone, una nozione più ampia di lavoratore, inteso innanzitutto come *“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”*.

Al lavoratore così definito sono equiparati i lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 e ss. cc; il soggetto beneficiario di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 n. 196 del 1997; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionali.

Infine, rientrano nell'ambito di operatività dell'istituto i volontari, come definiti dalla l. n. 266 del 1991; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e il lavoratore di cui al d.lgs. n. 468 del 1997.

La disciplina in esame, dunque, è applicabile anche agli enti ecclesiastici limitatamente all'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti, rispetto ai quali essi sono considerati datori di lavoro. Dunque, è riconosciuta al soggetto individuato come datore di lavoro degli enti in esame – e a cui è attribuita la posizione di garanzia rispetto ai fattori di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori – *la possibilità di delegare i propri poteri al fine di meglio amministrare le strutture organizzative ecclesiastiche, più o meno complesse*. Attraverso la delega, quindi, si trasferiscono a terzi determinate funzioni e compiti all'interno di una unità organizzativa. L'atto di autonomia negoziale, dunque, deve possedere i requisiti prescritti dal d.lgs. n. 81 del 2008 e sopra descritti e valgono le considerazioni in punto di responsabilità del datore di lavoro, a cui si rinvia.