

LA RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

***I ruoli individuati dal Decreto Legislativo
9 aprile 2008, n. 81 e la delega di funzioni***

Premessa del Presidente dell'Ance. Ing. Paolo Buzzetti

Con la delega di funzioni, introdotta dal legislatore con il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro, è stato introdotto un importantissimo istituto atto a delineare in modo puntuale la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità all'interno di un'organizzazione aziendale.

La sempre maggiore complessità dell'organizzazione del lavoro in un'impresa di costruzioni comporta, necessariamente, l'individuazione precisa dei soggetti che, insieme al datore di lavoro, devono perseguire l'obiettivo di garantire condizioni di sicurezza sempre migliori.

Con questa iniziativa l'Ance intende fornire agli imprenditori edili alcune indicazioni indispensabili per l'individuazione dei soggetti che il datore di lavoro può delegare in materia di sicurezza sul lavoro nonché le modalità di conferimento della delega.

Nella prima parte dell'opuscolo si approfondiscono le figure rilevanti previste dal D. Lgs. 81/08 analizzando le relative posizioni di garanzia ed effettuando un'ampia trattazione giuridica sulla delega di funzioni.

La seconda parte riporta esempi di lettere di incarico ed esempi di deleghe di funzioni in materia di sicurezza che il datore di lavoro può utilizzare dopo averle adattate alla realtà organizzativa dell'impresa.

Il capitale umano è la principale risorsa di un imprenditore e per questo motivo essa va tutelata. Ritengo che i contenuti di questo lavoro possano contribuire a fare sì che ciò avvenga.

Paolo Buzzetti
Presidente dell'ANCE

Il legislatore, con il Testo Unico approvato con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, successivamente modificato con il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, ha elaborato una disciplina organica in materia di sicurezza sul lavoro, fornendo la definizione e disciplina delle figure che svolgono un ruolo significativo all'interno dell'impresa.

Il settore dell'edilizia rappresenta da sempre uno dei settori produttivi maggiormente coinvolti nell'applicazione delle misure di sicurezza necessarie a garantire la tutela dei lavoratori, con particolare riferimento alle attività svolte nell'ambito dei cantieri di lavori pubblici e privati.

In tale ottica, l'Ance è da tempo impegnata nella diffusione della "cultura della sicurezza" attraverso la promozione della prevenzione e del rispetto delle regole finalizzate a tutelare i lavoratori presso le proprie Associazioni territoriali e le imprese associate.

Per tale ragione, l'Ance ritiene opportuno riformulare la propria pubblicazione in materia di tutela della sicurezza, alla luce del rinnovato assetto normativo. Per maggior chiarezza si è ritenuto opportuno organizzare la struttura del presente lavoro approfondendo le figure rilevanti, ai fini della sicurezza, dapprima nell'ambito di una generica organizzazione aziendale e poi con specifico riferimento alle imprese edili. Ciò con il primario obiettivo di fornire uno strumento adeguato a chiarire i delicati profili di responsabilità che coinvolgono le figure ricoprenti ruoli significativi all'interno dell'impresa e dei cantieri.

Gabriele Buia
Vice Presidente dell'ANCE

Il presente documento è stato elaborato dall'ing. Michele Tritto e dall'ing. Francesca Ferrocci dell'Area Sicurezza delle Costruzioni, dall'avv. Paola Da Forno e dall'avv. Michela Mancini della Direzione Legislazione Opere Pubbliche. La supervisione del documento è stata effettuata dal Gruppo Tecnico Problemi della Sicurezza sul Lavoro dell'ANCE.

L'ANCE ringrazia l'ing. Serafino Arcangeli per la preziosa collaborazione.

N.B.: Il documento è scaricabile dal sito www.ance.it per gli associati ANCE

INDICE

PARTE PRIMA

1. Le figure previste dal Testo Unico sicurezza e le relative posizioni di garanzia	6
1.1 Il datore di lavoro	6
1.2 Il dirigente	7
1.3 Il preposto	9
1.4 Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione	10
2. La delega di funzioni	12
2.1 I requisiti di validità	14
2.2 La posizione del delegante	15
2.2.1 Modelli di organizzazione e gestione	16
2.3 La posizione del delegato	17
2.4 La subdelega	18
3. Applicazione della disciplina al settore dei lavori in edilizia: imprese esecutrici ed impresa affidataria	19
3.1 Il datore di lavoro dell'impresa esecutrice	20
3.2 Dirigenti e preposti nei cantieri	21
3.3 L'impresa affidataria	23

PARTE SECONDA

Premessa	25
1. Lettere di incarico per l'intero complesso aziendale	26
1.1 Lettera di incarico per dirigente	29
1.2 Lettera di incarico per preposto	30
1.3 Lettera di incarico per RSPP	32
1.4 Lettera di incarico per gli addetti al primo soccorso emergenza e antincendio	33
1.5 Lettera di incarico per medico competente	32
1.6 Lettera di incarico per ASPP	34
2. Lettera di incarico per il singolo cantiere	35
2.1 Lettera di incarico per il dirigente/direttore di cantiere	35
2.2 Lettera di incarico per preposti	37
3. Lettera di incarico per l'impresa affidataria	38
3.1 Lettera di incarico per dirigente/direttore di cantiere	38
3.2 Lettera di incarico per preposti	41
4. Delega di funzioni in materia di sicurezza per le imprese esecutrici	42
4.1 Delega per l'intero complesso aziendale	42
4.2 Delega per singolo cantiere	47
5 Delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro per le imprese affidatarie	51
5.1 Delega per singolo cantiere	51

PARTE PRIMA

1. Le figure previste dal Testo Unico sicurezza e le relative posizioni di garanzia

La disciplina del D.Lgs. 81/08 riguarda la gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento a tutti i settori di attività. Sono pertanto individuate alcune figure che ricoprono ruoli significativi all'interno dell'impresa cui sono riconnessi rilevanti profili di responsabilità.

Tali ruoli significativi comportano la titolarità di "posizioni di garanzia", rispetto all'incolumità fisica e psichica dei lavoratori, derivanti dal complesso di norme che disciplinano la materia antinfortunistica. Dette posizioni di garanzia comportano l'obbligo di predisporre le idonee misure di sicurezza e di impedire il verificarsi di eventi lesivi per i lavoratori, conseguendo all'eventuale omissione delle misure di sicurezza e al mancato rispetto degli obblighi di prevenzione la responsabilità penale personale del titolare.

Si ritiene dunque opportuno individuare e delimitare le figure rilevanti, al fine di specificarne i relativi ambiti di responsabilità.

1.1 Il datore di lavoro

L'art. 2, comma 1 lettera b) del D.Lgs 81/08 descrive il datore di lavoro 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"*.

Sulla base della norma richiamata, si possono enucleare tre definizioni di datore di lavoro: 1) il datore di lavoro in senso civilistico, ossia colui che sul piano formale ha stipulato il contratto di lavoro con il lavoratore ai sensi dell'art. 2082 c.c.; 2) il datore di lavoro delegato, ossia il soggetto cui sono delegate entro certi limiti le funzioni di datore di lavoro; 3) il datore di lavoro di fatto, ossia colui che in base al principio di effettività ricopre detto ruolo, avendone i necessari poteri decisionali e di spesa.

In una stessa impresa è possibile che più persone possano essere contemporaneamente individuate quali datori di lavoro, su ciascuna delle quali ricadono le responsabilità penali del datore di lavoro stesso. Si pensi, ad esempio, al caso di una società composta da due soci di cui uno riveste la carica di amministratore unico e l'altro mantiene comunque poteri decisionali. Al fine di evitare la doppia responsabilità penale, è opportuno definire, tramite documenti scritti, i compiti di ciascun componente del vertice aziendale, o meglio, individuare il responsabile dell'attuazione delle norme di sicurezza.

La riconducibilità di un soggetto, che opera all'interno di una struttura organizzativa, ad una delle tre definizioni di datore di lavoro prospettate, fa sorgere in capo allo stesso la qualifica di soggetto attivo dei reati. Inoltre, in caso di pluralità di unità produttive si avranno tanti datori di lavoro titolari di posizioni di

garanzia quante sono le unità produttive e ciascuno di loro sarà autonomamente destinatario delle prescrizioni previste dalla legge.

Si evidenzia, in particolare, la rilevanza attribuita dal legislatore all'esercizio di fatto delle funzioni direttive. Ciò emerge sia dalla definizione sopra riportata di "datore di lavoro", in cui l'utilizzo dell'avverbio "comunque" pone l'accento sulla necessaria sussistenza di poteri effettivi decisionali e di spesa, sia dalla generale previsione dell'art. 299 del D.Lgs. 81/08, ai sensi della quale le posizioni di garanzia relative ai soggetti rilevanti (datore, dirigente e preposto) gravano altresì su coloro i quali, pur sprovvisti di regolare investitura, esercitino in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascun ruolo.

Delimitata così la figura del datore di lavoro, occorre chiarire quali siano gli obblighi gravanti sullo stesso.

Tale funzione ha il suo momento essenziale per la sicurezza dell'impresa nella valutazione dei rischi, che si traduce nella predisposizione del relativo documento di valutazione, attività peraltro non delegabile. Con tale documento sono individuati i rischi connessi all'attività della struttura e indicate le misure di prevenzione e protezione idonee a tutelare i lavoratori rispetto a tali rischi, nonché il programma per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza.

Il datore di lavoro deve poi attuare le misure volte ad eliminare i rischi e deve provvedere a dare adeguata informazione ai lavoratori, nonché a svolgere la formazione necessaria a trasferire ai lavoratori le conoscenze per la gestione dei rischi.

Infine, compete al datore di lavoro l'obbligo di vigilanza e controllo sull'effettiva osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di sicurezza impartite. Più in generale, come si specificherà meglio nel capitolo dedicato alla delega di funzione, spetta al datore di lavoro un generale obbligo di vigilanza sull'attuazione complessiva del sistema di sicurezza e sull'attività svolta dai soggetti delegati.

Al di là degli obblighi specifici gravanti sul datore di lavoro, deve ricordarsi la sussistenza di una norma di chiusura, rappresentata dall'art. 2087 c.c., che impone in via generale al datore di salvaguardare l'integrità psico-fisica del lavoratore. Infatti, la giurisprudenza penale utilizza spesso tale disposizione, ponendola a fondamento della responsabilità del datore di lavoro per violazione di obblighi generali di diligenza, anche in casi in cui non ricorra la violazione di specifiche norme cautelari.

1.2 Il dirigente

L'articolo 2, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 81/08 descrive il dirigente come *"la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa"*.

Dalla definizione normativa emerge l'esigenza che il dirigente sia in possesso di adeguate competenze professionali in materia di sicurezza, la cui verifica compete al datore di lavoro. Dalla nozione contenuta nella norma emerge, altresì, che il fulcro dell'attività svolta dal dirigente sta nel potere organizzativo dell'attività lavorativa e nel dovere di vigilanza sulla stessa. Egli, in sostanza, è *l'alter ego* del datore di lavoro, in quanto svolge funzioni gestionali ed organizzative, nella conduzione dell'azienda, espressamente conferite dal datore di lavoro, attuando le direttive da quest'ultimo impartite.

Pertanto, a differenza del datore di lavoro, che ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in virtù di generali poteri decisionali e di spesa, il dirigente dirige l'attività produttiva dell'azienda, o di singoli stabilimenti o reparti, senza disporre di poteri decisionali e finanziari riguardanti la gestione complessiva dell'azienda.

Rientrano, dunque, in questa categoria coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto della stessa, quali: i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto.

Anche per i dirigenti, peraltro, come per i datori di lavoro, vale il principio dell'effettività delle funzioni esercitate, nel senso che dirigente sarà colui che di fatto dirige l'attività, anche se sprovvisto della qualifica formale.

Sempre in base al principio di effettività, il dirigente non deve essere necessariamente inquadrato contrattualmente nella categoria dei dirigenti ma è essenziale che svolga, all'interno dell'impresa, come dipendente o come soggetto legato al datore di lavoro da un rapporto professionale, le funzioni tipiche del dirigente.

L'articolo 18 del D.Lgs. 81/08 pone quali comportamenti a carico del datore di lavoro e dei dirigenti una lunga serie di obblighi in materia di sicurezza. Infatti, fatta salva la predisposizione del documento di sicurezza e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, che rientrano tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, al dirigente competono, secondo le attribuzioni a lui conferite, gli stessi obblighi sulla sicurezza che fanno carico al datore di lavoro.

Il dirigente, dunque, è uno dei soggetti titolari di "posizioni di garanzia", in quanto è destinatario degli obblighi di sicurezza *iure proprio*, cioè in via diretta, indipendentemente dal conferimento di una delega *ad hoc* da parte del datore di lavoro. Egli, pertanto, per il fatto stesso di essere, formalmente o in via di fatto, nella posizione di chi dirige l'attività lavorativa di altri soggetti, è tenuto, al pari del datore di lavoro, a predisporre nel settore di propria competenza tutte le misure di sicurezza necessarie a tutelare i lavoratori, i quali devono essere adeguatamente informati e addestrati in merito alle corrette modalità attuative.

E' chiaro, tuttavia, che gli obblighi di cui all'articolo 18 fanno carico a quei dirigenti cui competono obblighi di sicurezza, come ad esempio un capo ufficio, un capo reparto, o un direttore di cantiere, dovendosi escludere

la responsabilità di dirigenti che svolgono mansioni, ad esempio commerciali o amministrative, il cui esercizio non implichi la tutela della sicurezza.

L'articolo 18 del D.Lgs. 81/08 riferisce gli obblighi di sicurezza ai dirigenti che svolgono attività di organizzazione e direzione "secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite". Ovviamente, il contenuto delle attribuzioni e competenze dei dirigenti varia da azienda ad azienda, essendo il singolo datore di lavoro, titolare del potere organizzativo primario, a definire le porzioni di potere organizzativo che i dirigenti sono concretamente chiamati ad esercitare. Di conseguenza, è tale ripartizione interna di competenze, effettuata dal datore di lavoro attraverso il conferimento di specifico incarico, a delineare i confini entro i quali i dirigenti devono esercitare i compiti di prevenzione ad essi attribuiti dalla legge.

Il conferimento di tale incarico, tuttavia, è necessario unicamente al fine di trasferire al dirigente quei poteri di direzione ed organizzazione, il cui effettivo esercizio comporta *ex se* il rispetto degli obblighi di sicurezza. L'incarico, infatti, nulla aggiunge ai fini del rispetto degli obblighi di prevenzione che, come visto, competono ai dirigenti *iure proprio*, come conseguenza diretta dell'esercizio dei poteri direttivi ed organizzativi, e dunque a prescindere dall'esistenza di una delega specifica in materia di sicurezza.

Ovviamente nulla esclude che, ai compiti relativi alla sicurezza compresi nelle funzioni dirigenziali originariamente conferite, il datore di lavoro decida di aggiungerne altri, ulteriori rispetto ai primi, delegando in tal senso il dirigente attraverso uno specifico atto di delega di funzioni.

1.3 Il preposto

L'articolo 2, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 81/08 descrive il preposto come *"la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*.

Dalla definizione normativa emerge l'esigenza che il preposto sia in possesso di adeguate competenze professionali in materia di sicurezza, la cui verifica compete al datore di lavoro.

Dalla nozione contenuta nella norma emerge, altresì, che quella del preposto è una figura professionale che si colloca, nella struttura organizzativa dell'impresa, in posizione intermedia tra i dirigenti e gli altri lavoratori. Infatti, spetta al preposto curare l'attuazione da parte dei lavoratori delle direttive impartite dal datore di lavoro o dal dirigente e verificarne l'esatta applicazione, anche mediante l'esercizio di un potere di iniziativa, funzionale alla concreta attuazione degli ordini e delle istruzioni ricevute.

Come per il dirigente, anche per il preposto l'individuazione all'interno della struttura aziendale deve essere fatta alla luce del principio di effettività. Soprattutto per la figura del preposto, infatti, vi è spesso l'assenza di una investitura formale, per cui occorre guardare alle mansioni effettivamente svolte all'interno dell'impresa,

con particolare riferimento all'attività di controllo circa il rispetto delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori.

L'articolo 19 del D.Lgs. 81/08 pone a carico del preposto una serie di compiti specifici, che si sostanziano, fondamentalmente, nell'obbligo di vigilare sulle prestazioni lavorative dei dipendenti, al fine di verificarne la conformità rispetto alle prescrizioni in materia di salute e sicurezza.

Il preposto, infatti, deve sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei lavoratori, degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di uso di mezzi di protezione, informando, in caso di persistenza della inosservanza, i diretti superiori dei lavoratori. Inoltre, deve informare tempestivamente il personale delle situazioni di rischio cui sia esposto, indicando le misure di protezione da adottare, e deve segnalare al datore di lavoro o al dirigente eventuali carenze riscontrate nelle attrezzature di lavoro e nei dispositivi di protezione individuale, nonché ogni altra situazione di pericolo della quale venga a conoscenza.

Come il dirigente, anche il preposto è titolare di una posizione di garanzia, in quanto l'articolo 19 pone a carico dello stesso una serie di obblighi specifici in materia di sicurezza, della cui mancata attuazione egli è direttamente responsabile. E' evidente, tuttavia, che, se per effetto di delega o in via di fatto, il preposto assume una posizione di vertice all'interno dell'impresa, dirigendo il lavoro dei dipendenti, organizzandolo ed impartendo egli stesso ordini e direttive, sullo stesso gravano anche i medesimi obblighi e le medesime responsabilità che in materia di sicurezza competono al datore di lavoro e al dirigente.

In ogni caso, il datore di lavoro, che riveste all'interno dell'impresa una posizione centrale di garanzia, nell'esercizio dei poteri di vigilanza ad esso spettanti deve controllare anche l'operato del preposto. Pertanto, nel caso in cui si siano instaurate nell'esercizio dell'attività lavorativa prassi in contrasto con le misure di sicurezza, con il consenso del preposto, in caso di eventuale infortunio sul lavoro, il datore di lavoro potrà rispondere per omessa sorveglianza, in concorso con il preposto stesso. Infatti, in assenza di una delega espressamente e formalmente conferita al preposto, con pienezza di poteri ed autonomia decisionale, al preposto non competono gli obblighi e le responsabilità specifiche del datore di lavoro o del dirigente, il quale, dunque, deve verificare, attraverso idonee forme di vigilanza, che il rispetto delle misure di sicurezza sia adeguatamente adempiuto da parte dei preposti.

Infine, va rilevato che la presenza di un preposto non esime da responsabilità il dirigente, in caso di inosservanza delle norme in materia di sicurezza. Entrambi, infatti, sono titolari di autonome posizioni di garanzia, seppure a distinti livelli di responsabilità.

1.4 Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

L'articolo 2, comma 1, lettera f) del D.Lgs. 81/08 descrive il responsabile del servizio di prevenzione e protezione come *"la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32*

designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.

Dalla nozione contenuta nella norma discende che quella in esame è una figura particolarmente importante ai fini della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, in quanto si tratta del soggetto chiamato, all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, a collaborare con il datore di lavoro al fine di verificare l'adeguatezza delle misure antinfortunistiche adottate.

La nomina del responsabile del servizio di prevenzione rappresenta, peraltro, uno degli adempimenti più significativi che fanno carico al datore di lavoro, tanto da rientrare tra gli obblighi non delegabili, insieme alla valutazione dei rischi e alla redazione del relativo documento.

Il soggetto designato quale responsabile del servizio di prevenzione e protezione può essere sia un soggetto esterno che un soggetto interno all'azienda o all'unità produttiva e, dunque, può trattarsi anche di un lavoratore, purché munito delle capacità e dei requisiti professionali richiesti dalla legge per lo svolgimento di tale delicato incarico. Infatti, deve trattarsi di soggetti provvisti di competenze tecniche e professionali adeguate a garantire un'idonea capacità di svolgimento dell'incarico, anche alla luce della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione è comunque obbligatoria all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva nei casi di cui al comma 6 dell'articolo 31 del D.Lgs. 81/08, come ad esempio nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori. Inoltre, nei casi previsti dall'articolo 34, tra i quali rientrano le aziende industriali (quali le imprese edili) fino a 30 lavoratori, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione.

L'articolo 33 del D.Lgs. 81/08 definisce i compiti spettanti al servizio di prevenzione che consistono, fondamentalmente, nella individuazione dei fattori di rischio e nella elaborazione di adeguate misure di prevenzione e di sicurezza, nonché nella proposizione di programmi di informazione e formazione per i lavoratori.

Dall'analisi dei compiti descritti emerge che al responsabile e agli addetti al servizio di prevenzione e protezione competono essenzialmente una funzione di consulenza a favore del datore di lavoro senza autonomi poteri decisionali ed operativi. Per tale ragione, la collaborazione prestata da questi soggetti rispetto al datore di lavoro, non dà luogo di per sé a specifiche responsabilità penali.

Coerentemente con il ruolo consultivo svolto, infatti, il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione non rivestono alcuna posizione di garanzia e, dunque, non rientrano tra i soggetti chiamati a rispondere direttamente del loro operato; tanto è vero che il D.Lgs. 81/08 sulla sicurezza, diversamente da

quanto previsto per il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto, non contempla alcuna sanzione penale a loro carico.

Naturalmente, il fatto che il legislatore non abbia previsto delle responsabilità dirette a carico di tali soggetti non significa che questi non debbano rispondere in caso di inosservanza dei compiti loro attribuiti, soprattutto in caso di infortuni sul lavoro. Infatti, nelle ipotesi in cui l'evento lesivo a danno del lavoratore sia direttamente riconducibile ad un errore di valutazione del consulente e/o alla mancata segnalazione al datore di lavoro di carenze, rispetto a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi e rilevato nel corso della sua attività, il consulente stesso potrà essere chiamato a rispondere, anche se l'infortunio non è conseguenza di una specifica violazione da parte dello stesso delle norme in materia di sicurezza.

In tali circostanze, infatti, il comportamento del responsabile del servizio di prevenzione concorre comunque alla produzione dell'evento lesivo e, di conseguenza, il soggetto potrà essere sottoposto a sanzione penale per i reati di lesione o di omicidio colposo conseguenti all'infortunio verificatosi. In simili ipotesi, peraltro, non è da escludere che anche il datore di lavoro possa essere chiamato a rispondere per colpa *in eligendo* o *in vigilando*, almeno nei casi in cui l'errore di valutazione del consulente sia palesemente riscontrabile, e dunque tale da essere percepito dal datore di lavoro anche in assenza di competenze tecnico-professionali specifiche.

Infine, è del tutto evidente che, nei casi in cui il soggetto designato quale responsabile del servizio di prevenzione svolga di fatto anche il ruolo di datore di lavoro, dirigente o preposto, in base al principio di effettività che regola la materia della sicurezza, incomberanno sullo stesso anche gli obblighi che fanno tipicamente capo a tali figure.

2. La delega di funzioni

La complessità strutturale delle imprese pone sovente la necessità di individuare la singola persona fisica alla quale attribuire la responsabilità per un fatto penalmente rilevante. La norma penale individua come responsabile colui il quale riveste all'interno dell'organigramma societario una posizione apicale, considerato che il soggetto posto al vertice dell'impresa è colui che gode del più ampio potere decisionale, determinando ed indirizzando l'operato dell'azienda.

Tuttavia, i soggetti destinatari di obblighi penalmente sanzionati si trovano spesso nell'oggettiva impossibilità di fare fronte ai molteplici adempimenti su di essi gravanti. Da qui la necessità per i vertici aziendali di avvalersi dell'operato di altri soggetti dotati di competenza qualificata in grado di sostituire od affiancare i vertici aziendali nell'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

Il fenomeno di ripartizione organizzativa viene comunemente denominato "delega di funzioni", per indicare l'attribuzione di autonomi poteri decisionali ad un soggetto che non ne sia titolare. Con essa dunque si

trasferiscono compiti originariamente gravanti sul soggetto posto in posizione apicale a soggetti materialmente e tecnicamente capaci di adempierli, rendendo così il sistema più efficiente.

Tenuto conto di tale fenomeno, secondo la tesi maggiormente seguita in giurisprudenza, per individuare nel complesso aziendale i soggetti titolari di posizioni di garanzia occorre tenere conto sia della qualifica formalmente spettante al soggetto, sia delle funzioni concretamente svolte (c.d. teoria organica).

In sostanza vi sono due livelli di indagine: 1) la ripartizione degli obblighi da parte della legge, in base alle qualifiche ricoperte e alle mansioni svolte di fatto; 2) il trasferimento a terzi di obblighi originariamente diretti ad un determinato soggetto.

L'esistenza dunque della delega di funzioni può consentire di individuare un'autonoma posizione di garanzia. Tuttavia, la questione fondamentale è stabilire quali siano gli effetti della delega rispetto alla posizione ricoperta dal soggetto su cui gravano gli obblighi in base alla legge.

Al riguardo, l'orientamento prevalente ritiene che l'obbligo gravante sul soggetto delegante qualificato non viene meno con la delega, ma si trasforma in un obbligo di vigilanza sul delegato, ossia nell'obbligo di controllare le modalità di esecuzione dei compiti del delegato e di intervenire allorché si venga a conoscenza di qualsiasi violazione suscettibile di essere impedita.

In buona sostanza, la delega non libera interamente il delegante, considerato che l'obbligo originario si trasforma in obbligo di vigilanza e di controllo sull'adempimento dell'incarico da parte del delegato, obbligo della cui omissione il primo risponde in quanto con il proprio comportamento omissivo non abbia impedito l'evento che aveva l'obbligo giuridico di impedire (art. 40, comma 2 c.p.).

Tale posizione risulta accolta dal legislatore nel D.Lgs. n. 81/08, all'art. 16, comma 3, laddove prevede 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".

Si può pertanto ritenere che l'effetto della delega sia quello di costituire una nuova posizione di garanzia in capo al delegato, non potendosi ravvisare una sostituzione del soggetto responsabile, bensì un affiancamento di un nuovo responsabile a colui che lo era originariamente. Quest'ultimo vede mutare il contenuto della sua posizione di garanzia da obbligo di osservanza diretta della prescrizione normativa in obbligo di vigilanza sull'adempimento del delegato.

Deve infine evidenziarsi che, ai fini della sicurezza, la delega non può sortire alcun effetto rispetto a quei compiti che la legge considera non delegabili, dovendo essere assolti personalmente dal titolare della posizione di garanzia. Si tratta, in particolare, della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del relativo

documento, nonché della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D.Lgs. n. 81/08), che la norma pone a carico esclusivamente del datore di lavoro.

2.1 I requisiti di validità

L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/08 individua i requisiti essenziali affinché la delega di funzioni possa ritenersi efficace. Detti requisiti sono sia relativi all'atto sia relativi al contenuto.

Sul piano formale, è necessario che sussista:

- a. *atto di delega scritto recante data certa;*
- b. *accettazione per iscritto del delegato;*
- c. *adeguata e tempestiva pubblicità della delega.*

Sul piano sostanziale, occorre che la delega sia effettuata nei seguenti termini:

- a. *a soggetto delegato in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- b. *con attribuzione di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- c. *con attribuzione dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.*

Quanto agli oneri formali si ritiene che, pur non essendo richiesto l'atto pubblico, la necessità che la delega abbia data certa comporta l'esigenza di effettuare normalmente la sottoscrizione autenticata della firma in calce alla delega ed alla relativa accettazione. La scelta del legislatore è peraltro comprensibile alla luce della necessità di conseguire la certezza circa l'efficacia della delega, trattandosi di individuare con precisione i soggetti responsabili sul piano penale in relazione al momento di consumazione del reato.

L'accettazione può essere effettuata sia contestualmente, e perciò in calce all'atto di delega, sia con atto successivo con le forme richieste per la delega da comunicarsi al delegante (atto recettizio).

Quanto alla necessaria pubblicità della delega, si ritiene che tale profilo attenga alla diffusione della stessa nell'ambito dell'organizzazione aziendale, di modo che possano essere immediatamente riconoscibili, per coloro che operano all'interno dell'organizzazione e per i terzi che vengano a contatto con la stessa, i soggetti preposti a determinate funzioni.

In merito ai requisiti di professionalità ed esperienza richiesti in capo al soggetto delegato, il D.Lgs. 81/08 non specifica quali debbano essere. Ciò dipende dalla molteplicità di ambiti e funzioni in cui può operare la delega: si tratta evidentemente di valutare i titoli e l'esperienza del singolo in relazione all'attività svolta dall'organizzazione aziendale nel suo complesso ed allo specifico settore affidato alla competenza del delegato. Tale valutazione deve essere necessariamente svolta *ex ante*, in base ad un giudizio di idoneità

ed adeguatezza, che lasci supporre un margine di ragionevole sicurezza in ordine al corretto adempimento dei compiti attribuiti.

Al riguardo, si ritiene che, nell'ambito della responsabilità del datore di lavoro, sussista anche quella relativa alla scelta di soggetto inadeguato rispetto ai compiti trasferiti (*culpa in eligendo*), così come non può esimersi da responsabilità il delegato che abbia accettato la delega pur non possedendo adeguate conoscenze e capacità nel settore di riferimento (colpa per imperizia).

Per quanto concerne il contenuto della delega, il delegato deve godere di ampi poteri decisionali oltre che di adeguati poteri di spesa commisurati al tipo di attività delegata ed al tipo di interventi che si possono rendere necessari.

L'autonomia decisionale ed organizzativa costituisce, infatti, elemento coesistente all'istituto della delega di funzioni, dovendosi in assenza della stessa parlare piuttosto di "delega di esecuzione", caratterizzata dalla circostanza che il titolare della posizione di garanzia si sia limitato ad affidare ad un subordinato compiti meramente esecutivi delle proprie decisioni.

Pertanto, laddove il delegato non sia dotato di alcuna autonomia decisionale, il delegante mantiene la propria originaria posizione di garanzia e rimane il diretto destinatario della norma penale.

Nella delega di funzioni, il delegato deve poi avere la necessaria autonomia di spesa, deve cioè essere messo nelle condizioni di gestire il settore o il servizio delegatogli anche sotto il profilo economico della disponibilità dei mezzi.

Se dunque la violazione normativa è frutto della scelta di politica generale operata dall'impresa ovvero dell'assenza di potere di spesa per un budget inadeguato ai compiti attribuiti, il delegato non può essere ritenuto responsabile ed il delegante mantiene intatta la propria originaria posizione di garanzia. Tuttavia, occorre tenere presente che il delegato che ritenga di non essere posto in grado di svolgere le funzioni delegate per mancanza dei fondi necessari deve chiedere al delegante di essere posto in grado di svolgerle e, in caso di diniego o mancato adempimento, deve rifiutare il conferimento della delega ovvero rimettere la stessa al delegante. In caso contrario, infatti, può configurarsi a carico del delegato la responsabilità per l'evento che dovesse verificarsi a cagione delle omissioni rilevanti.

2.2 La posizione del delegante

Come già evidenziato, il delegante non può attraverso la delega di funzioni escludere *in toto* la propria responsabilità sul piano penale. La sua posizione di garanzia, lungi dall'essere esclusa e sostituita da quella del delegato, si riduce di contenuto. Sussiste, infatti, in capo al delegante l'obbligo di assicurare un idoneo

sistema di controllo sull'attività del delegato, al fine di non incorrere in responsabilità per *culpa in vigilando*, così come espressamente richiesto dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 81/08.

In assenza di un idoneo sistema di controllo, il delegante risponde per l'omesso esercizio del potere-dovere di controllo rispetto all'eventuale reato omissivo o commissivo del delegato. Ove dunque il delegato non osservi la specifica prescrizione normativa (es. reato di natura contravvenzionale per omessa predisposizione della misura tecnica di prevenzione) e, inoltre, da tale inosservanza scaturiscano reati ulteriori (es. morte o infortunio del lavoratore quale conseguenza di detta violazione), il delegante risponde per concorso mediante omissione nel reato del delegato: detto concorso per omissione potrà essere doloso, se il delegante è a conoscenza di fatti idonei a provocare violazioni da parte del delegato e si è scientemente astenuto dall'intervenire, ovvero colposo se, pur non essendo a conoscenza della possibile violazione, non abbia esercitato diligentemente l'attività di controllo sul delegato (in tal caso il reato del delegato deve essere previsto a titolo di colpa).

Alla luce delle considerazioni svolte, appare di fondamentale importanza definire la misura del controllo esigibile da parte del soggetto delegante.

Al riguardo, l'opinione prevalente ritiene che il controllo richiesto non possa essere analitico, cioè essere così penetrante e costante al punto da sostanzialmente nell'adempimento dell'obbligo stesso di cui il delegante è originario destinatario. Infatti, se così fosse, la dimensione di tale obbligo di controllo renderebbe sostanzialmente inutile il ricorso alla delega. Ciò che dunque può ragionevolmente richiedersi al delegante è un controllo sul generale andamento dell'attività delegata il cui esatto ambito dipende di volta in volta dal tipo di attività svolta.

In linea generale, il limite negativo è costituito da una vigilanza così penetrante ed assidua da configurare una vera e propria "ingerenza" del delegante e consistente in ordini, direttive e consigli indice della mancanza *ab origine* dell'esigenza di fare ricorso alla delega di funzioni.

Può dunque ritenersi che, laddove il soggetto di vertice dell'impresa, garante originario, abbia dato luogo ad una delega effettiva, avente i requisiti sopra visti, ed abbia approntato un adeguato sistema di controllo sull'attività del delegato, può legittimamente confidare nell'osservanza da parte di quest'ultimo della diligenza richiesta nell'esercizio delle attribuzioni, dovendo attivarsi solo allorché venga a conoscenza di eventuali inosservanze da parte del delegato.

2.2.1 Modelli di organizzazione e gestione

Ai sensi dell'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 81/08, l'obbligo di vigilanza gravante in capo al soggetto delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni da parte del delegato si intende assolto in caso di adozione

ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo previsto dall'art. 30, comma 4 del medesimo Testo Unico.

La disposizione richiamata prevede, infatti, che, nell'ambito del modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal D.Lgs. 231/2001, sia previsto un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Peraltro, la scoperta di violazioni significative delle norme di prevenzione degli infortuni ovvero il mutamento nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico comportano l'obbligo di riesaminare ed eventualmente modificare il medesimo modello organizzativo.

In sostanza, l'adozione di un modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che preveda un sistema di controllo circa la sua attuazione e mantenimento, concreta il rispetto da parte del delegante dell'obbligo di controllo sul soggetto delegato, ai fini di escludere ogni profilo di colpevolezza in ordine all'eventuale reato commesso dal delegato.

La previsione normativa sembra, dunque, confermare che i compiti di controllo gravanti sul delegante debbano riguardare l'attività del delegato nel suo complesso considerata, prescindendo da un controllo specifico di ogni singolo atto, tanto che lo stesso può risultare adempiuto attraverso l'adeguata attuazione del modello gestionale.

2.3 La posizione del delegato

Attraverso la delega di funzioni debitamente accettata dal soggetto delegato, questi subentra quale ulteriore soggetto responsabile titolare di una posizione di garanzia. Il delegato è tenuto pertanto a svolgere le funzioni delegate adempiendo alle prescrizioni normative ed attivandosi per prevenire il verificarsi di eventi lesivi.

Il delegato deve inoltre accertare che gli vengano conferiti i poteri decisionali adeguati allo svolgimento dei compiti ed i mezzi economici concretanti l'autonomia di spesa necessaria per l'attuazione delle decisioni assunte. La carenza di effettività della delega impone al soggetto delegato di escludere la relativa accettazione o di revocare la stessa laddove le condizioni suddette dovessero venire meno. Ciò al fine naturalmente di escludere ogni responsabilità in ordine ad eventuali violazioni normative.

In caso di ingerenza del titolare che impartisca ordini o direttive non adeguate al rispetto delle prescrizioni, il soggetto delegato è tenuto a non darvi esecuzione, rimettendo in caso di conflitto il potere conferitogli con la delega.

Si tratta pertanto di una posizione particolarmente delicata, che impone al soggetto delegato l'adempimento dei propri compiti con la diligenza richiedibile, da valutarsi in termini rigorosi vista la natura professionale dell'attività svolta e gli specifici requisiti di idoneità richiesti (art. 1176, comma 2 c.c.).

L'esercizio delle funzioni delegate comporta la responsabilità penale del soggetto delegato sia in ordine ai reati comuni, sia in ordine ai reati propri, ossia quelle fattispecie criminose nelle quali è richiesto in capo al soggetto attivo del reato una determinata qualifica (es. datore di lavoro). Ne deriva che, pur non ricoprendo formalmente la qualifica richiesta, il delegato, in ragione della delega e della posizione di garanzia con essa assunta, risponde del reato in base al principio di effettività che determina l'individuazione dei soggetti responsabili.

2.4 La subdelega

L'art. 16, comma 3 bis del D.Lgs. 81/08 prevede e disciplina l'istituto della c.d. subdelega, ossia la possibilità che il soggetto delegato provveda a sua volta a delegare specifiche funzioni ad altro soggetto. Quest'ultimo non può effettuare alcuna ulteriore subdelega.

La norma sottopone la subdelega ad alcuni requisiti, ed in particolare:

- 1) la sussistenza dei requisiti formali e sostanziali di validità, già analizzati al precedente paragrafo 2.1, e perciò:
 - a. atto di subdelega scritto recante data certa;
 - b. accettazione per iscritto del subdelegato;
 - c. adeguata e tempestiva pubblicità della subdelega;
 - d. possesso di requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni subdelegate;
 - e. attribuzione di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni subdelegate;
 - f. attribuzione dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni subdelegate;
- 2) la previa intesa del datore di lavoro;
- 3) la specificità delle funzioni subdelegate.

Quanto alla previa intesa del datore di lavoro, stante il carattere formale della subdelega, deve ritenersi che la stessa debba risultare per iscritto. La norma richiede l'autorizzazione preventiva del datore di lavoro ad effettuare la subdelega, confermando in tal modo l'esigenza che il datore di lavoro operi il controllo costante sull'attuazione delle funzioni delegate. Inoltre, considerato il carattere eccezionale della subdelega rispetto al principio generale secondo cui il soggetto delegato non può a sua volta delegare le funzioni, appare difficile

ritenere ammissibile una ratifica successiva da parte del datore della subdelega operata autonomamente dal delegato.

La norma precisa, inoltre, che la subdelega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al subdelegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. In linea, pertanto, con quanto previsto per il datore di lavoro che delega le funzioni ad altro soggetto e che, come visto, mantiene l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento delle stesse, anche il delegato che assuma la veste di subdelegante rimane titolare del potere-dovere di controllo sull'attività del subdelegato.

Peraltro, il legislatore non chiarisce se, anche in ipotesi di subdelega, l'obbligo di vigilanza gravante in capo al soggetto subdelegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni da parte del subdelegato si intenda assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo previsto dall'art. 30, comma 4 del medesimo D.Lgs. 81/08.

Al riguardo, la mancata specificazione di tale modalità particolare di assolvimento dell'obbligo di vigilanza potrebbe essere intesa quale volontà del legislatore di escludere che l'esistenza di un valido ed adeguato modello gestionale possa *ex se* costituire adempimento dell'obbligo di vigilanza da parte del subdelegante.

Tuttavia, in base ad una lettura sistematica delle norme, sembra più corretto ritenere che l'adozione del modello organizzativo, che deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, e ciò anche con riferimento all'attività del subdelegato, possa costituire idoneo strumento per ritenere assolto l'obbligo di vigilanza da parte dello stesso subdelegante. Sarebbe, infatti, alquanto illogico attribuire al modello di organizzazione e gestione, che ha carattere generale ed unitario, una funzione di esonero per la sola responsabilità del datore di lavoro-delegante e non per quella del delegato-subdelegante.

3. Applicazione della disciplina al settore dei lavori in edilizia: imprese esecutrici ed impresa affidataria

L'analisi delle figure rilevanti ai fini della sicurezza all'interno di un'impresa deve essere ulteriormente approfondita, adattata e completata avendo specifico riguardo allo svolgimento dell'attività edilizia e alla sicurezza nei cantieri in fase di esecuzione dei lavori.

Da un lato, infatti, occorre comprendere, con riferimento a ciascuna impresa esecuttrice, quali siano i soggetti che ricoprono la figura di datore di lavoro, dirigente, preposto e soggetti delegati; dall'altro, è necessario verificare, nella complessità dei soggetti che eseguono i lavori, se vi siano delle posizioni di garanzia peculiari e, perciò, quali siano le posizioni assunte dalle singole imprese che intervengono in cantiere.

Al riguardo, occorre tenere presente che l'art. 89 del D.Lgs. 81/08 distingue tra impresa esecutrice ed impresa affidataria dei lavori. Definisce la prima come quell'impresa "che esegue un'opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane e materiali", ma attribuisce alla seconda un ruolo preminente nell'esecuzione dei lavori, demandando poi agli artt. 95, 96 e 97 la definizione di differenti obblighi di rispetto degli adempimenti in materia di sicurezza.

3.1 Il datore di lavoro dell'impresa esecutrice

Nell'ottica del legislatore la singola impresa che esegue lavori si configura *ex se* come soggetto tenuto al rispetto delle prescrizioni di tutela della sicurezza, prescindendo dal ruolo che ricopre. Nell'ambito di ciascuna impresa esecutrice può, infatti, individuarsi la persona fisica che ricopre il ruolo di datore di lavoro, così come delineata al precedente paragrafo 1.1, quale *"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"*.

Rispetto alla definizione di datore di lavoro già esaminata, occorre preliminarmente fornire alcuni chiarimenti, in ordine al concetto di "unità produttiva". Nell'ambito dell'attività edilizia, si pone, infatti, il problema di chiarire se possa considerarsi unità produttiva, ai fini dell'individuazione del datore di lavoro, anche il singolo cantiere, con l'evidente conseguenza di trasferire la titolarità di detta posizione al soggetto che ricopra il ruolo apicale con riferimento al cantiere e non all'azienda nel suo complesso.

Tale conclusione appare difficilmente sostenibile, alla luce della definizione di unità produttiva fornita dallo stesso D.Lgs. 81/08 (art. 2, comma 1, lettera t), che configura la stessa quale "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale". La definizione normativa sembra infatti privilegiare caratteristiche di autonomia funzionale, sia sul piano decisionale che su quello finanziario, rispetto al complesso dell'impresa, normalmente ravvisabili in stabilimenti o filiali autonome, sotto i profili visti, dalla casa madre. Tale situazione di effettiva autonomia sembra difficilmente configurabile nella situazione tipica delle imprese di costruzione, per le quali il cantiere non appare una struttura separata dall'organizzazione aziendale.

Deve dunque escludersi che vi possa essere un qualsiasi automatismo che consenta di definire il singolo cantiere come autonoma unità produttiva, pur non potendosi escludere in situazioni particolari la configurabilità di tale autonomia, specialmente per imprese di grandi dimensioni, operanti in settori diversificati con spiccata autonomia dalla sede centrale. In tal senso, si pensi all'ipotesi del "settore estero" avente una propria autonomia gestionale e decisionale nell'ambito dell'impresa.

In altri termini, il datore di lavoro dell'impresa esecutrice è normalmente il soggetto titolare del rapporto di lavoro con i dipendenti o il soggetto che di fatto ha la responsabilità complessiva dell'intera organizzazione dell'impresa. A seconda perciò della tipologia di impresa, datore di lavoro può essere il titolare dell'impresa

in caso di impresa individuale, l'amministratore unico o l'amministratore delegato in caso di società di capitali o di persone. In quest'ultimo caso, può risultare determinante il conferimento dei poteri decisionali e di spesa attribuiti normalmente al legale rappresentante dell'impresa.

Il datore di lavoro dell'impresa esecutrice è tenuto all'adempimento delle misure generali di tutela previste dall'art. 95 del D.Lgs. 81/08, che risultano definite sia con riferimento alle misure generali previste dall'art. 15, sia alle misure particolari relative al cantiere. A detti obblighi si aggiungono poi quelli previsti dall'art. 96 (che competono ai datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici), tra i quali assume specifica rilevanza, accanto agli adempimenti concreti quali l'obbligo di adeguato accatastamento dei materiali, di rimozione di quelli pericolosi e di stoccaggio ed evacuazione dei detriti e delle macerie, quello fondamentale di redazione del piano operativo di sicurezza.

Rispetto agli adempimenti sopradetti, lo strumento maggiormente funzionale a delimitare i profili di responsabilità è costituito senz'altro dalla delega di funzioni, attraverso la quale il datore di lavoro, come ampiamente evidenziato nei paragrafi precedenti, può circoscrivere la propria responsabilità all'obbligo di vigilanza e controllo desumibile dall'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 81/08.

Tuttavia, è assolutamente necessario evidenziare che l'accettazione da parte del datore di lavoro del piano di sicurezza e di coordinamento, nonché la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, per il singolo cantiere, adempimento all'obbligo di valutazione dei rischi ed elaborazione del relativo documento ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/08, attività prevista come non delegabile da parte del datore di lavoro (art. 96, comma 2).

3.2 Dirigenti e preposti nei cantieri

La definizione delle figure del dirigente e del preposto, anche per i cantieri, si desume dalla parte generale del D.Lgs. 81/08, sopra analizzata. In realtà, la disciplina relativa ai cantieri non fornisce chiarimenti in ordine ai compiti spettanti a detti soggetti, che risultano richiamati nella rubrica dell'art. 96 (*"Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti"*), salvo poi riferire esclusivamente al datore di lavoro gli obblighi specifici in tema di normativa dei cantieri. Al dirigente e al preposto fanno dunque sicuramente carico gli obblighi previsti dagli artt. 18 e 19 del D.Lgs. 81/08, in tema di misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La figura di dirigente fondamentale per l'attività del cantiere è il direttore di cantiere, quale soggetto tipico che "attuа le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa" (art. 2, comma 1, lettera e). In quanto dirigente preposto all'attività produttiva del cantiere competono al direttore di cantiere gli adempimenti previsti dall'art. 18 del D.Lgs. 81/08, cui sono riconnesse le sanzioni previste dall'art. 55.

Deve tuttavia notarsi che, nonostante l'art. 96 non estenda espressamente gli obblighi ivi previsti al dirigente, in contrasto con quanto annunciato nella rubrica della norma, si trova un chiaro indice degli obblighi comunque gravanti sul dirigente dalla lettura del successivo art. 159 del D.Lgs. 81/08, che prevede a carico dello stesso le sanzioni penali per le relative omissioni. Detta norma sembra dunque confermare, anche per l'attività dei cantieri, la sussistenza di obblighi gravanti sul dirigente in proprio, del tutto analoghi a quelli propri del datore di lavoro. Se ne desume perciò una posizione di garanzia del direttore di cantiere piena e completa.

Ciò non toglie, tuttavia, che nei confronti dello stesso possa essere rilasciata altresì una delega che definisca specificamente i compiti ulteriori, ed in particolare quelli previsti dagli artt. 95 e 96 del D.Lgs. 81/08, con esclusione dei compiti non delegabili, al fine di rendere maggiormente chiaro il ruolo spettante al direttore di cantiere.

In caso di delega piena, pertanto, il direttore di cantiere sostituisce in tutto e per tutto il datore di lavoro, quale garante del rispetto della normativa antinfortunistica sul cantiere, salvo gli obblighi non delegabili e salvo il mantenimento in capo al datore dell'obbligo di vigilanza più volte richiamato.

Alla posizione tipica del preposto devono ricondursi le figure del capo cantiere, dell'assistente e del caposquadra cui spetta essenzialmente il compito di curare l'attuazione da parte dei lavoratori delle direttive impartite dal datore di lavoro o dal dirigente e verificarne l'esatta applicazione. Il capo cantiere, gli assistenti e il caposquadra devono dunque vigilare sulle attività dei lavoratori per garantire che le stesse si svolgano nel rispetto delle regole normative previste e delle disposizioni impartite dagli organi sovraordinati.

Gli obblighi gravanti sul capo cantiere, in qualità di preposto, derivano direttamente dall'art. 19 del D.Lgs. 81/08, considerato che, come già visto anche per il dirigente, le norme specifiche relative al cantiere non prevedono obblighi particolari se non per il datore di lavoro. Tuttavia, ciò non significa che il preposto non assuma una specifica posizione di garanzia rispetto all'attuazione delle misure di sicurezza. Anzi, il suo ruolo è proprio quello di vigilare sul rispetto delle misure di prevenzione in cantiere da parte dei lavoratori, risultando perciò responsabile, laddove le stesse non siano attuate.

In linea generale, la posizione di garanzia del preposto comporta l'assunzione della responsabilità penale rispetto alle specifiche violazioni degli obblighi propri previsti dall'art. 19, nonché della responsabilità relativa ad eventuali infortuni occorsi in cantiere, pur affiancandosi detta responsabilità a quella del direttore di cantiere ed eventualmente del datore di lavoro, in base anche all'assetto delle deleghe poste in essere dal datore.

Secondo i principi generali svolti con riferimento all'impresa nel suo complesso, deve dunque desumersi che, nell'ambito del cantiere, può configurarsi la responsabilità del datore di lavoro e del direttore di cantiere,

rispetto ai comportamenti omissivi del capo cantiere, qualora risulti che tali soggetti ne fossero a conoscenza, o avrebbero dovuto esserlo, avendo in tal caso l'obbligo di intervenire.

In particolare, nei rapporti tra direttore di cantiere e capo cantiere, ossia tra dirigente e preposto, il direttore di cantiere non può ritenersi esonerato da responsabilità per inosservanza delle misure di prevenzione, in ragione della presenza del capo cantiere, essendo entrambi i soggetti titolari di autonome posizioni di garanzia. Il direttore di cantiere è pertanto responsabile, in tema di infortuni, ove risulti che non abbia sorvegliato l'attività dei preposti o non sia intervenuto, pur essendo a conoscenza delle omissioni degli stessi.

3.3 L'impresa affidataria

L'art. 89, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 81/2008, contiene la definizione di impresa affidataria, intendendosi per tale l'*"impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi"*. La norma aggiunge inoltre che *"nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, l'impresa affidataria è l'impresa consorziata assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazione"*.

Rispetto a tale definizione, l'Autorità di Vigilanza sui contratti pubblici, con parere reso in data 27.7.2010, ha chiarito che:

- 1) l'espressione "consorzi di imprese" di cui all'art. 89 ricomprende consorzi stabili, consorzi ordinari e associazioni temporanee;
- 2) l'impresa affidataria ai fini della sicurezza deve essere sempre un'unica impresa, anche in presenza di più imprese esecutrici;
- 3) l'individuazione di tale impresa è sostanzialmente rimessa alla libera determinazione delle parti, salvo l'ipotesi dell'associazione temporanea in cui dovrebbe coincidere con la mandataria;
- 4) tale individuazione deve essere effettuata prima della stipula del contratto mediante apposita comunicazione alla stazione appaltante.

L'esame del ruolo e delle funzioni attribuite dal D.Lgs. 81/08 all'impresa affidataria consente di delineare l'assetto dei compiti in materia di sicurezza nei cantieri, laddove l'esecuzione dei lavori, come spesso accade, non sia demandata ad un'unica impresa, ma ad una pluralità di soggetti, sia perché complessivamente riconducibili al ruolo stesso di appaltatore (associazione temporanea di imprese,

consorzio di concorrenti, consorzio stabile), sia perché riconducibili ai diversi ruoli di appaltatore e di subappaltatore.

A tali fini, è essenziale tenere presente che impresa affidataria rispetto ai subappaltatori è l'impresa appaltatrice; ove l'impresa appaltatrice sia costituita da una pluralità di soggetti, secondo le indicazioni dell'Autorità, dovendo comunque essere individuata un'unica impresa affidataria, è tale l'impresa mandataria per l'associazione temporanea ed altra impresa liberamente individuata dalle parti per i consorzi.

Tali precisazioni risultano importanti, poiché ciascuna impresa esecutrice è responsabile in proprio del rispetto della disciplina sulla sicurezza, in base alle disposizioni sopra esaminate, attraverso le varie figure delineate di datore di lavoro, dirigente e preposto, oltre all'eventuale delega di funzioni; tuttavia, all'impresa affidataria spetta un ruolo ulteriore ed aggiuntivo che potrebbe costituire fonte di autonoma responsabilità.

In particolare, l'art. 97 attribuisce al datore di lavoro dell'impresa affidataria il compito generale di verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e di coordinamento, oltre agli obblighi in generale derivanti dall'esecuzione di lavori in appalto (art. 26 del D.Lgs. 81/08). Al datore di lavoro dell'impresa affidataria compete, altresì, il coordinamento degli interventi gravanti anche sulle imprese esecutrici (artt. 95 e 96) e la verifica della congruenza dei diversi piani operativi di sicurezza predisposti dalle imprese esecutrici. Peraltro l'art. 97, comma 3ter richiede che il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti dell'impresa affidataria siano in possesso di adeguata formazione.

Rispetto all'impresa affidataria, la figura centrale è costituita dal datore di lavoro, che viene menzionato all'art. 97; tuttavia, il legislatore, oltre a richiamare le figure del dirigente e del preposto nel comma 3ter, prevede l'applicazione delle sanzioni penali di cui all'art. 159 anche in capo al dirigente.

Pertanto, per l'impresa affidataria, si delinea la sussistenza di un ruolo particolare e differenziato rispetto alle altre imprese esecutrici, tale per cui potrebbe ravvisarsi una responsabilità in capo ai soggetti rilevanti (datore di lavoro e dirigente – direttore di cantiere), nell'ipotesi in cui si verificano reati omissivi o infortuni all'interno del cantiere riguardanti dipendenti di imprese esecutrici. È da ritenersi, infatti, che all'eventuale responsabilità ascrivibile al datore di lavoro, direttore di cantiere e/o capo cantiere della singola impresa possa aggiungersi la responsabilità del datore di lavoro e/o direttore di cantiere dell'impresa affidataria, laddove siano ravvisabili omissioni rilevanti in relazione al singolo e concreto evento verificatosi.

PARTE SECONDA

Premessa

Nel riportare alcuni esempi di lettere di incarico ed esempi di delega in materia di sicurezza utilizzabili dai datori di lavoro segnaliamo quanto segue:

- I modelli devono essere utilizzati dopo averli adattati alle realtà organizzative delle singole imprese, in particolare nel caso di loro articolazione in unità produttive.
- Più incarichi potrebbero essere affidati alla stessa persona qualora in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.
- Alcuni modelli potrebbero non essere utilizzati (ad esempio nel caso in cui il datore di lavoro svolgesse anche le funzioni di RSPP, la lettera di incarico per il responsabile del servizio di prevenzione e protezione non avrebbe senso).
- La normativa prevede che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia consultato in relazione alla designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, degli addetti al primo soccorso, emergenza e antincendio, del medico competente e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione. E' opportuno che di tale consultazione l'impresa conservi documentazione.
- Per quanto concerne le lettere di incarico per l'impresa affidataria si ricorda che, ove la stessa impresa affidataria ricopra anche le funzioni di impresa esecutrice, le lettere di incarico di cui agli esempi: 1.3, 1.4, 1.5 e 1.6, mantengono la propria validità.
- Nel caso in cui il datore di lavoro abbia conferito una delega per l'intero complesso aziendale (vedi punto 4.1) nulla vieta che vengano conferite deleghe per singolo cantiere (vedi punto 4.2). In alternativa potrebbe essere utilizzato lo strumento della subdelega, da parte del delegato dell'intero complesso aziendale, nei confronti di direttori tecnici di singoli cantieri, previa intesa del datore di lavoro.
- Per ciò che concerne gli esempi 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 3.1 e 3.2, si segnala che gli obblighi ivi richiamati discendono direttamente dalla legge e, anche per questo motivo, non è necessaria una formale accettazione della lettera di incarico ma è sufficiente la "presa visione".
- Le lettere di incarico per i dirigenti sono state impostate distinguendo tra incarichi per l'intero complesso aziendale ivi intendendosi le attività fisse dell'impresa quali sede, officina, magazzino, ecc., più le attività di cantiere (es. 1.1), e incarichi relativi ai singoli cantieri (es. 2.1 e 3.1). Ove il datore di lavoro voglia avvalersi di un dirigente per le sole attività fisse dell'impresa, il modello da utilizzare è il modello 1.1 depurato dei riferimenti all'art. 96 del D.Lgs. 81/08 (vedi note n. 2 e 5 del modello 1.1).
- Per conferire la delega di funzioni limitatamente alle sole attività fisse dell'impresa, potrà essere utilizzato il modello 4.1 depurato dei riferimenti all'art. 96 del D. Lgs. 81/08 secondo le note 2 e 5 riportate nel modello 4.1 stesso, analogamente a quanto illustrato al punto precedente.

1. LETTERE DI INCARICO PER L'INTERO COMPLESSO AZIENDALE (Attività fisse dell'impresa quali sede, officina, magazzino, ecc. più attività di *cantiere*)

1.1 Lettera di incarico per dirigente

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Oggetto: **Lettera di incarico di "Dirigente" ai fini della sicurezza**

Egr. Sig.,
visto l'organigramma aziendale e viste le Sue funzioni dirigenziali di¹ e quindi considerati i poteri direttivi e gestionali riguardanti..... (*specificare le competenze ed attribuzioni*), con la presente Le confermiamo che Lei ricopre il ruolo di "Dirigente" ai fini della sicurezza ai sensi dell'articolo 2 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i..

Le ricordiamo che i suoi obblighi sono quelli previsti dagli articoli 18, 26 e 96² del suddetto decreto di seguito riportati:

- nominare il Medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08.
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
- nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.Lgs. 81/08, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

¹ Specificare il ruolo svolto (ad es. Direttore tecnico/ Responsabile del personale, ecc....)

² Il riferimento all'art. 96 va eliminato nel caso di dirigenti che si occupino delle sole attività fisse dell'impresa

- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/08, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 del suddetto decreto, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- aggiornare il registro infortuni³;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del D.Lgs. 81/08;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/08. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/08;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 81/08, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
- vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori), 22 (Obblighi dei progettisti), 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (Obblighi degli installatori) e 25 (Obblighi del Medico competente) del D.Lgs. 81/08;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi, alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione:

³ Tale obbligo sarà in vigore fino all'emanazione del decreto di cui all'articolo 8 comma 4 del D.Lgs. 81/08 .

- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;⁴
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;⁴
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;⁴
- elaborare il Documento di valutazione dei rischi di interferenza (DUVRI) di cui all'articolo 26, comma 3 del D.Lgs. 81/08, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 dello stesso decreto, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;⁴
- adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE del D.Lgs. 81/08;⁵
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;⁵
- curare la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;⁵
- curare la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;⁵
- curare le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;⁵
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;⁵

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per il dirigente di provvedere ad ogni ulteriore adempimento in materia di sicurezza previsto a suo carico dal D.Lgs. 81/08.

Voglia restituire copia della presente firmata per presa visione.

Il datore di lavoro

.....

Per presa visione

.....

⁴ Tali obblighi si intendono assolti in caso di presenza di Piano di sicurezza e di coordinamento e di Piano operativo di sicurezza

⁵ Da eliminare nel caso di dirigenti che si occupino delle sole attività fisse dell'impresa.

1.2 Lettera di incarico per preposto

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Oggetto: **Lettera di incarico di “preposto” ai fini della sicurezza**

Egr. Sig.,

visto l'organigramma aziendale, e gli incarichi a Lei affidati, con la presente Le confermiamo che Lei ricopre il ruolo di “Preposto” ai fini della sicurezza ai sensi dell'articolo 2 comma 1 lettera e) del D.Lgs. 81/08. Le ricordiamo che i suoi obblighi sono quelli previsti dall'articolo 19 del suddetto decreto di seguito riportati:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 del D.Lgs. 81/08.

Voglia restituire copia della presente firmata per presa visione.

Il datore di lavoro

.....

Per presa visione

.....

1.3 Lettera di incarico per Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione¹

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Egr. Sig.

In riferimento alle intese intercorse, a fronte del possesso da parte sua delle capacità e dei requisiti previsti all'art. 32 del D.Lgs. 81/08, comunichiamo la Sua designazione quale Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ai sensi dell'art. 31, comma 2 dello stesso decreto.

Le precisiamo che i compiti relativi a tale incarico, come previsto dall'art. 33 del predetto decreto sono:

- individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2 del D.Lgs. 81/08, e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proposte sui programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/08;
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs. 81/08 su:
 - i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. 81/08;
 - i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente
 - i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Per lo svolgimento dei predetti compiti Ella sarà coadiuvato dai signori.....addetti al servizio (*riempire nel caso tali addetti siano previsti*).

Ella sarà informato circa:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
- e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.

Potrà disporre di mezzi e tempo adeguati, in conformità a quanto concordato con l'Azienda.

¹ Tale lettera di incarico può essere utilizzata nei confronti di un dipendente dell'impresa o di persona esterna.

Potrà avvalersi, se necessario e previa autorizzazione, di persone esterne all'Azienda, in possesso di specifiche conoscenze professionali necessarie ad integrare l'azione di prevenzione e protezione.

A norma dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 81/08, Le ricordiamo inoltre che tutti i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni svolte.

IL DATORE DI LAVORO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
(per accettazione)

1.4 Lettera di incarico per addetti a primo soccorso, emergenza e antincendio

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Egr. Sig.

Con la presente Le comunichiamo la Sua designazione quale lavoratore incaricato di attuare le misure di:

- Primo soccorso
- Prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione nell'impresa ai sensi dell'art. 18 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 81/08.

La Sua attività sarà svolta conformemente alle istruzioni e con i mezzi che Le saranno forniti.

A norma dell'art. 37, comma 9 del predetto decreto, Le sarà inoltre erogata una formazione specifica ed adeguata in materia.

Le ricordiamo che la presente designazione non può essere da Lei rifiutata se non per giustificato motivo, che dovrà esserci notificato per iscritto.

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE
(per accettazione)

Data

1.5 Lettera di incarico per il medico competente

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Egr. Sig.

secondo le intese intercorse, a fronte del possesso da parte sua dei titoli e dei requisiti previsti dall'art. 38 del D.Lgs.81/08, Le comunichiamo la Sua nomina a "medico competente" ai sensi del stesso decreto

La Sua attività consisterà nella sorveglianza sanitaria sui nostri dipendenti nei casi previsti dalla normativa in vigore e comprenderà, oltre a quanto previsto dall'art. 25 del medesimo decreto:

- visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Nell'esercizio della Sua attività Ella potrà avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti, che sarà cura dell'Azienda individuare sulla base delle Sue indicazioni; potrà inoltre disporre, nell'ambito degli accertamenti sanitari di Sua competenza, le indagini diagnostiche e gli accertamenti clinici e biologici mirati al rischio da Lei ritenuti necessari.

Resta inteso che il presente conferimento d'incarico è a titolo strettamente personale.

IL DATORE DI LAVORO

IL MEDICO COMPETENTE
(per accettazione)

1.6 Lettera di incarico per addetto al servizio di prevenzione e protezione

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Egr. Sig.

In riferimento alle intese intercorse, a fronte del possesso da parte sua delle capacità e dei requisiti previsti all'art. 32 del D.Lgs. 81/08, , comunichiamo la Sua designazione quale addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ai sensi dell'art. 31, comma 2 del predetto decreto.

Le precisiamo che i compiti relativi a tale incarico, per il cui svolgimento Ella collaborerà con il sig....., Responsabile del Servizio, sono quelli previsti dall'art. 33 del predetto decreto e cioè:

- individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2 del D.Lgs. 81/08, e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proposte sui programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/08;
- a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs 81/08 su:
 - i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. 81/08;
 - i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente
- rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Ella sarà informato circa:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
- e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.

Potrà disporre di mezzi e tempo adeguati, in conformità a quanto concordato con l'Azienda.

A norma dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 81/08, Le ricordiamo inoltre che tutti i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni svolte.

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE
(per accettazione)

2. LETTERE DI INCARICO PER IL SINGOLO CANTIERE

2.1 Lettera di incarico per dirigente/direttore di cantiere

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Oggetto: **Lettera di incarico di “Dirigente” ai fini della sicurezza**

Egr. Sig.,

visto l'organigramma aziendale e visto il Suo ruolo di direttore di cantiere per i lavori di presso il cantiere ubicato, con la presente Le confermiamo che Lei ricopre il ruolo di “Dirigente” ai fini della sicurezza ai sensi dell'articolo 2 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i..

Le ricordiamo che i suoi obblighi sono quelli previsti dagli articoli 18, 26 e 96 del suddetto decreto di seguito riportati:

- tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare i compiti ai lavoratori;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43 del D.Lgs.

81/08. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti¹;

- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità,
- vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori), 22 (Obblighi dei progettisti), 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (Obblighi degli installatori) e 25 (Obblighi del Medico competente) del D.Lgs. 81/08;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi, alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;²
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;²
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;²
- elaborare il Documento di valutazione dei rischi di interferenza (DUVRI) di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 dello stesso decreto, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda; ²
- adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE del D.Lgs. n. 81/08;
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;
- curare la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;
- curare la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;
- curare le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per il dirigente di provvedere ad ogni ulteriore adempimento in materia di sicurezza previsto a suo carico del D.Lgs. 81/2008.

Voglia restituire copia della presente firmata per presa visione.

Il datore di lavoro

.....

Per presa visione

.....

¹ Tale obbligo vige nel caso in cui non sia previsto nel contratto di affidamento dei lavori che il committente o il responsabile dei lavori organizzi apposito servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori.

² Tali obblighi si intendono assolti in caso di presenza di Piano di sicurezza e di coordinamento e di Piano operativo di sicurezza

2.2 Lettera di incarico per preposti

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Oggetto: **Lettera di incarico di “preposto” ai fini della sicurezza**

Egr. Sig.,

visto l'organigramma aziendale e visto il Suo ruolo di capocantiere per i lavori di presso il cantiere ubicato, e gli incarichi a Lei affidati, con la presente Le confermiamo che Lei ricopre il ruolo di “Preposto” ai fini della sicurezza ai sensi dell'articolo 2 comma 1 lettera e) del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.. Le ricordiamo che i suoi obblighi sono quelli previsti dall'articolo 19 del suddetto decreto di seguito riportati:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 del D.Lgs. 81/08.

Voglia restituire copia della presente firmata per presa visione.

Il datore di lavoro

.....

Per presa visione

3. LETTERE DI INCARICO PER L'IMPRESA AFFIDATARIA

3.1 Lettera di incarico per dirigente/direttore di cantiere

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Oggetto: **Lettera di incarico di “Dirigente” ai fini della sicurezza**

Egr. Sig.,
visto l'organigramma aziendale e visto il Suo ruolo di direttore di cantiere per i lavori di
presso il cantiere ubicato, con la presente Le confermiamo che Lei ricopre il ruolo di “Dirigente”
ai fini della sicurezza ai sensi dell'articolo 2 comma 1 lettera d) del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i..
Le ricordiamo che i suoi obblighi sono quelli previsti dagli articoli 18, 26, 96 e 97 del suddetto decreto di
seguito riportati:

- tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare i compiti ai lavoratori;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43 del D.Lgs.

81/08. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti¹;

- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità,
- vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori), 22 (Obblighi dei progettisti), 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (Obblighi degli installatori) e 25 (Obblighi del Medico competente) del D.Lgs. 81/08;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi, alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;²
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;²
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;²
- elaborare il Documento di valutazione dei rischi di interferenza (DUVRI) di cui all'articolo 26, comma 3 del D.Lgs. 81/08, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 dello stesso decreto, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;²
- adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE del D.Lgs. 81/08;
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;
- curare la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;
- curare la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;
- curare le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;
- verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento;
- effettuare la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori secondo i contenuti riportati all'allegato XVII³;
- coordinare gli interventi di cui agli articoli 95 (Misure generali di tutela) e 96 (Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti) del D.Lgs. 81/08;
- verificare la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della trasmissione dei suddetti piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione;
- in relazione ai lavori affidati in subappalto corrispondere alle imprese esecutrici senza alcun ribasso i relativi oneri della sicurezza;

¹ Tale obbligo vige nel caso in cui non sia previsto nel contratto di affidamento dei lavori che il committente o il responsabile dei lavori organizzi apposito servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori.

² Tali obblighi si intendono assolti in caso di presenza di Piano di sicurezza e di coordinamento e di Piano operativo di sicurezza

³ Richiedere l'iscrizione alla camera di commercio, il documento di valutazione dei rischi o autocertificazione, il DURC e la dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti sospensivi ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 81/08.

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per il dirigente di provvedere ad ogni ulteriore adempimento in materia di sicurezza previsto a suo carico del D.Lgs. 81/08.

Voglia restituire copia della presente firmata per presa visione.

Il datore di lavoro

.....

Per presa visione

3.2 Lettera di incarico per preposti

Spett.le
Sig.
Via
.....

Luogo e data

Oggetto: **Lettera di incarico di “preposto” ai fini della sicurezza**

Egr. Sig.,

visto l'organigramma aziendale e visto il Suo ruolo di capocantiere per i lavori di presso il cantiere ubicato, con la presente Le confermiamo che Lei ricopre il ruolo di “Preposto” ai fini della sicurezza ai sensi dell'articolo 2 comma 1 lettera e) del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.. Le ricordiamo che i suoi obblighi sono quelli previsti dall'articolo 19 del suddetto decreto di seguito riportati:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 del D.Lgs. 81/08.

Voglia restituire copia della presente firmata per presa visione.

Il datore di lavoro

.....

Per presa visione

.....

4 DELEGA DI FUNZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA PER LE IMPRESE ESECUTRICI

4.1 Delega per l'intero complesso aziendale (art. 16 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i).

Il giorno, davanti a me, dott. Notaio ¹..... residente a e iscritto al Collegio di, è comparso il sig. (di seguito delegante), nato a il e domiciliato per la carica in, via il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di legale rappresentante e di datore di lavoro della (impresa) con sede in, via, partita IVA

Il comparante, della cui identità personale, qualità e poteri di firma io Notaio sono certo, col mio consenso dichiara di rinunciare alla assistenza di testimoni al presente atto.

PREMESSO CHE

- nell'ambito dell'organizzazione aziendale della..... (impresa), considerati gli innumerevoli adempimenti tecnici ed amministrativi connessi alla direzione dell'impresa e sulla base di un opportuno criterio di suddivisione ed attribuzione dei compiti, in correlazione a competenze tecniche specifiche, si presenta la necessità di affidare, mediante delega, le funzioni connesse al rispetto e all'attuazione delle vigenti disposizioni legislative in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e di tutela della salute dei lavoratori;
- la delega delle funzioni in questione deve avvenire a favore di soggetti idonei e qualificati, per specifiche cognizioni tecniche acquisite;
- occorre affidare al delegato il compito di vigilare su ogni attività attinente o comunque connessa alla produzione, assumendo pertanto ogni consequenziale responsabilità per tutti gli atti ed i fatti illeciti riferibili alla predetta attività;

PREMESSO INOLTRE CHE

- il sig....., per l'esperienza acquisita sul piano tecnico e gestionale, è particolarmente preparato per organizzare il lavoro con specifica cura all'aspetto della sicurezza degli addetti e di terzi;

TUTTO CIO' PREMESSO

Il sottoscritto delegante, nella qualità di cui in premessa, nomina e costituisce procuratore della (impresa) il sig delegato, che assume la funzione di delegato per la sicurezza per l'intero complesso aziendale, attribuendogli i compiti e i connessi poteri, di seguito specificati:

1. Disporre ed adottare tutte le prescritte e necessarie misure e apparati stabiliti dalla vigente normativa generale e specifica in materia di prevenzione degli infortuni, di igiene e sicurezza del lavoro ed, in particolare, nel D. Lgs. 81/08, necessari e/o opportuni in relazione alle attuali acquisizioni scientifiche e/o tecnologiche, in modo tale da garantire la piena incolumità dei lavoratori dipendenti nonché di quelli autonomi e, comunque, dei terzi eventualmente presenti, e da evitare il verificarsi di qualsivoglia danno a persone e cose.
2. Assumere tutte le iniziative che riterrà più confacenti ed opportune per:
 - accertare che i responsabili dei vari reparti aziendali

¹ Nel facsimile si è ipotizzato il conferimento della delega tramite atto notarile. Ciò non preclude altre forme di conferimento di delega purché sia garantito il requisito della "data certa".

- e dei cantieri² conoscano le norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, adoperandosi, se del caso, perché agli stessi, a scopo di completamento e di approfondimento, vengano illustrate metodicamente le necessarie nozioni;
- aggiornare tempestivamente tutti i dipendenti investiti di responsabilità dei vari reparti aziendali e dei cantieri² sulle innovazioni legislative e/o tecniche che comportino o suggeriscano l'adozione di nuove o diverse misure antinfortunistiche;
- impartire e far impartire dai preposti istruzioni dettagliate e precise al personale controllando e facendo controllare dai preposti che esse vengano puntualmente applicate;
- eseguire e disporre opportuni controlli, sopralluoghi o visite nei vari reparti aziendali e nei cantieri² onde accertare, con la necessaria periodicità, l'applicazione puntuale e costante delle più idonee misure antinfortunistiche da parte dei preposti;
- adottare, a norma del regolamento del personale aziendale, provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti che incorrano in violazioni delle norme e delle istruzioni da applicare ;
- mantenere i contatti, curare gli adempimenti, svolgere ogni pratica necessaria nei confronti degli istituti assicurativi, pubblici e privati, degli enti di prevenzione infortuni e di controllo (INAIL, D.P.L., A.S.L., etc.) rappresentando l'Impresa per quanto occorra con facoltà all'uopo di delegare di volta in volta altri dipendenti;
- rappresentare l'Impresa nelle ispezioni amministrative e nelle inchieste giudiziarie.

3. Dare attuazione alle norme del D.Lgs. 81/08 che qui di seguito si sintetizzano:

- programmare la prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- ridurre i rischi alla fonte;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- limitare l'utilizzo degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- allontanare il lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e adibirlo, ove possibile, ad altra mansione;
- fornire istruzioni adeguate ai lavoratori;
- promuovere la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, a anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- attuare le misure di emergenza in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- predisporre segnali di avvertimento e di sicurezza;
- effettuare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- nominare il Medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, ove presente;

² Da eliminare nel caso di delegati che si occupino delle sole attività fisse dell'impresa.

- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
- nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.Lgs.81/08, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/08, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 dello stesso decreto, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 81/08, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- aggiornare il registro infortuni³;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del D.Lgs.81/08;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/08. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/08;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

³ Tale obbligo sarà in vigore fino all'emanazione del decreto di cui all'articolo 8 comma 4 del D. Lgs. 81/08.

- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 81/08, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
- vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori), 22 (Obblighi dei progettisti), 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (Obblighi degli installatori) e 25 (Obblighi del Medico competente) del D.Lgs. 81/08;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi, alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;⁴
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;⁴
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;⁴
- elaborare il Documento di valutazione dei rischi di interferenza (DUVRI) di cui all'articolo 26, comma 3 del D.Lgs. 81/08, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 dello stesso decreto, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;⁴
- adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE del D.Lgs. 81/08⁵;
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;⁵
- curare la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;⁵
- curare la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;⁵
- curare le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;⁵
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;⁵

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per il dirigente di provvedere ad ogni ulteriore adempimento in materia di sicurezza previsto a suo carico dal D.Lgs. 81/08.

La presente delega viene conferita al delegato con i più ampi poteri, in piena autonomia decisionale ed economica⁶ e facoltà necessarie e funzionali al puntuale adempimento dei compiti descritti intendendosi, in sostanza, attribuirgli tutti i compiti e le responsabilità connessi agli adempimenti delegabili previsti dalla normativa vigente.

Il delegato, verificata alla data odierna la completa rispondenza dei macchinari, degli strumenti e degli apparati aziendali alla disciplina antinfortunistica di prevenzione, di protezione, di sicurezza e di igiene del lavoro sopra richiamata, nonché l'esistenza dei presidi richiesti dalla legge per la tutela della salute dei lavoratori, della sicurezza e igiene del lavoro, dichiara di accettare l'incarico di cui al presente atto e di assumere le conseguenti responsabilità in relazione a quanto sopra esposto.

⁴ Tali obblighi si intendono assolti in caso di presenza di Piano di sicurezza e di coordinamento e di Piano operativo di sicurezza

⁵ Da eliminare nel caso di delegati che si occupino delle sole attività fisse dell'impresa.

⁶ Non si ritiene opportuno indicare un limite di spesa, fermo restando, comunque, il diritto del delegante di essere tempestivamente informato almeno delle spese di importo di maggior rilievo. D'altro canto, non si ritiene compatibile con una effettiva delega di funzioni il potere di autorizzazione preventivo di spesa da parte del delegante.

Si fa presente inoltre che l'attività del delegato verrà sottoposta a vigilanza al fine di appurare l'effettiva attuazione dei compiti soprariportati e verrà esercitata con le modalità e la frequenza che il delegante riterrà utile.

IL DELEGANTE

IL DELEGATO)
(per accettazione)

4.2 Delega per singolo cantiere (art. 16 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i)

Il giorno, davanti a me, dott. Notaio¹ residente a e iscritto al Collegio di, è comparso il sig. (di seguito delegante), nato a il e domiciliato per la carica in, via il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di legale rappresentante e di datore di lavoro della (impresa) con sede in, via, partita IVA

Il comparente, della cui identità personale, qualità e poteri di firma io Notaio sono certo, col mio consenso dichiara di rinunciare alla assistenza di testimoni al presente atto.

PREMESSO CHE

- la consistenza della realtà produttiva dell'impresa (nome dell'impresa), caratterizzata dalla formazione di una pluralità di cantieri con distinte ubicazioni sul territorio, non consente al datore di lavoro il costante contatto con i lavoratori dipendenti e le attività da loro intraprese;
- il sig., ha assunto la direzione tecnica del cantiere sito in per l'esecuzione dei lavori di, come da lettera di incarico del
- lo stesso, per l'esperienza acquisita sul piano tecnico e di comando dei cantieri, è particolarmente preparato per gestire l'attività degli stessi, per interpretare i dati progettuali, per valutare tutti gli elementi tecnici e contrattuali che possono comportare o suggerire di apportare varianti al progetto originario, nonché per organizzare il lavoro con specifica cura all'aspetto della sicurezza degli addetti e di terzi, come risulta dai requisiti di adeguata formazione richiamati nella citata lettera di incarico;

CIO' PREMESSO

Il sottoscritto delegante, nella qualità di cui in premessa, nomina e costituisce procuratore della (impresa) il sig. delegato, che assume la funzione di delegato per la sicurezza sul lavoro dei lavoratori impegnati nelle attività svolte nel cantiere di cui in premessa, attribuendogli i compiti e i connessi poteri, di seguito specificati:

A titolo esemplificativo e non esaustivo il sig. (delegato) dovrà quindi:

1. Disporre ed adottare tutte le prescritte e necessarie misure e apparati stabiliti dalla vigente normativa generale e specifica in materia di prevenzione degli infortuni; di igiene e sicurezza del lavoro; di salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, ed, in particolare, dal D.Lgs. 81/08, ovvero necessari e/o opportuni in relazione alle attuali acquisizioni scientifiche e/o tecnologiche, in modo tale da garantire la piena incolumità dei lavoratori dipendenti nonché di quelli autonomi e, comunque, dei terzi eventualmente presenti, e da evitare il verificarsi di qualsivoglia danno a persone e cose.
2. Assumere tutte le iniziative che riterrà più confacenti ed opportune per:
 - accertare che i responsabili del cantiere di cui in premessa conoscano le norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, adoperandosi, se del caso, perché agli stessi, a scopo di completamento e di approfondimento, vengano illustrate metodicamente le necessarie nozioni;

¹ Nel facsimile si è ipotizzato il conferimento della delega tramite atto notarile. Ciò non preclude altre forme di conferimento di delega purché sia garantito il requisito della "data certa".

- aggiornare tempestivamente tutti i dipendenti investiti di responsabilità nel cantiere di cui in premessa sulle innovazioni legislative e/o tecniche che comportino o suggeriscano l'adozione di nuove o diverse misure antinfortunistiche;
- impartire e far impartire dai preposti istruzioni dettagliate e precise al personale controllando e facendo controllare dai preposti che esse vengano puntualmente applicate;
- eseguire e disporre opportune ispezioni nel cantiere di cui in premessa onde accertare, con la necessaria periodicità, l'applicazione puntuale e costante delle più idonee misure antinfortunistiche da parte dei preposti;
- adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti che incorrano in violazioni delle norme e delle istruzioni da applicare;
- mantenere i contatti, curare gli adempimenti, svolgere ogni pratica necessaria nei confronti degli istituti assicurativi, pubblici e privati, degli enti di prevenzione infortuni e di controllo (INAIL, D.P.L., A.S.L., etc.) rappresentando l'Impresa per quanto occorra con facoltà all'uopo di delegare di volta in volta altri dipendenti;
- rappresentare l'Impresa nelle ispezioni amministrative e nelle inchieste giudiziarie.

3. Dare attuazione alle norme del D.Lgs. 81/08 che qui di seguito si sintetizzano:

- programmare la prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- ridurre i rischi alla fonte;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- limitare l'utilizzo degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- allontanare il lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e adibirlo, ove possibile, ad altra mansione;
- fornire istruzioni adeguate ai lavoratori;
- promuovere la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, a anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- predisporre segnali di avvertimento e di sicurezza;
- effettuare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare i compiti ai lavoratori;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08;

- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/08. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti²;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità,
- vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori), 22 (Obblighi dei progettisti), 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (Obblighi degli installatori) e 25 (Obblighi del Medico competente) del D.Lgs. 81/08;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi, alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione:
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;³
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;³
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;³
- elaborare il Documento di valutazione dei rischi di interferenza (DUVRI) di cui all'articolo 26, comma 3 del D.Lgs. 81/08, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 dello stesso decreto, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;³
- adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE del D.Lgs. 81/08;
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;
- curare la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;
- curare la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;
- curare le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per il dirigente di provvedere ad ogni ulteriore adempimento in materia di sicurezza previsto a suo carico del D.Lgs.81/08.

² Tale obbligo vige nel caso in cui non sia previsto nel contratto di affidamento dei lavori che il committente o il responsabile dei lavori organizzi apposito servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori.

³ Tali obblighi si intendono assolti in caso di presenza di Piano di sicurezza e di coordinamento e di Piano operativo di sicurezza.

La presente delega viene conferita al Sig. (delegato) con i più ampi poteri, in piena autonomia decisionale ed economica⁴ e facoltà necessarie e funzionali al puntuale adempimento dei compiti descritti intendendosi, in sostanza, attribuirgli tutti i compiti e le responsabilità connessi agli adempimenti delegabili previsti dalla normativa vigente.

Il sig. (delegato) dichiara di accettare l'incarico di cui al presente atto e di assumere le conseguenti responsabilità in relazione a quanto sopra esposto.

Si fa infine presente che l'attività del delegato verrà sottoposta a periodica verifica al fine di appurare l'effettiva attuazione dei compiti soprariportati e verrà esercitata con le modalità e la frequenza che il delegante riterrà utile.

IL DELEGANTE

IL DELEGATO
(per accettazione)

⁴ Non si ritiene opportuno indicare un limite di spesa, fermo restando, comunque, il diritto del delegante di essere tempestivamente informato almeno delle spese di importo di maggior rilievo. D'altro canto, non si ritiene compatibile con una effettiva delega di funzioni il potere di autorizzazione preventivo di spesa da parte del delegante.

5 DELEGA DI FUNZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO PER LE IMPRESE AFFIDATARIE

5.1 Delega per singolo cantiere (art. 16 Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i)

Il giorno, davanti a me, dott. Notario ¹residente a e iscritto al Collegio di, è comparso il sig. (di seguito delegante), nato a il e domiciliato per la carica in, via il quale dichiara di intervenire nel presente atto nella sua qualità di legale rappresentante e di datore di lavoro della (impresa) con sede in, via, partita IVA

Il comparente, della cui identità personale, qualità e poteri di firma io Notaio sono certo, col mio consenso dichiara di rinunciare alla assistenza di testimoni al presente atto.

PREMESSO CHE

- la consistenza della realtà produttiva dell'impresa (nome dell'impresa), caratterizzata dalla formazione di una pluralità di cantieri con distinte ubicazioni sul territorio, non consente al datore di lavoro il costante contatto con i lavoratori dipendenti e le attività da loro intraprese;
- il sig. (*di seguito delegato*) ha assunto la direzione tecnica del cantiere sito in per l'esecuzione dei lavori di, come da lettera di incarico del
- lo stesso, per l'esperienza acquisita sul piano tecnico e di comando dei cantieri, è particolarmente preparato per gestire l'attività degli stessi, per interpretare i dati progettuali, per valutare tutti gli elementi tecnici e contrattuali che possono comportare o suggerire di apportare varianti al progetto originario, nonché per organizzare il lavoro con specifica cura all'aspetto della sicurezza degli addetti e di terzi, come risulta dai requisiti di adeguata formazione richiamati nella citata lettera di incarico;

CIO' PREMESSO

Il sottoscritto delegante, nella qualità di cui in premessa, nomina e costituisce procuratore della (impresa) il sig. delegato, che assume la funzione di delegato per la sicurezza sul lavoro dei lavoratori impegnati nelle attività svolte nel cantiere di cui in premessa, attribuendogli i compiti e i connessi poteri, di seguito specificati:

A titolo esemplificativo e non esaustivo il sig. (delegato) dovrà quindi:

1. Disporre ed adottare tutte le prescritte e necessarie misure e apparati stabiliti dalla vigente normativa generale e specifica in materia di prevenzione degli infortuni; di igiene e sicurezza del lavoro; di salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, ed, in particolare, dal D.Lgs. 81/08, ovvero necessari e/o opportuni in relazione alle attuali acquisizioni scientifiche e/o tecnologiche, in modo tale da garantire la piena incolumità dei lavoratori dipendenti nonché di quelli autonomi e, comunque, dei terzi eventualmente presenti, e da evitare il verificarsi di qualsivoglia danno a persone e cose.
2. Assumere tutte le iniziative che riterrà più confacenti ed opportune per:

¹ Nel facsimile si è ipotizzato il conferimento della delega tramite atto notarile. Ciò non preclude altre forme di conferimento di delega purché sia garantito il requisito della "data certa".

- accertare che i responsabili del cantiere di cui in premessa conoscano le norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, adoperandosi, se del caso, perché agli stessi, a scopo di completamento e di approfondimento, vengano illustrate metodicamente le necessarie nozioni;
 - aggiornare tempestivamente tutti i dipendenti investiti di responsabilità nel cantiere di cui in premessa sulle innovazioni legislative e/o tecniche che comportino o suggeriscano l'adozione di nuove o diverse misure antinfortunistiche;
 - impartire e far impartire dai preposti istruzioni dettagliate e precise al personale controllando e facendo controllare dai preposti che esse vengano puntualmente applicate;
 - eseguire e disporre opportune ispezioni nel cantiere di cui in premessa onde accertare, con la necessaria periodicità, l'applicazione puntuale e costante delle più idonee misure antinfortunistiche da parte dei preposti;
 - adottare provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti che incorrano in violazioni delle norme e delle istruzioni da applicare;
 - mantenere i contatti, curare gli adempimenti, svolgere ogni pratica necessaria nei confronti degli istituti assicurativi, pubblici e privati, degli enti di prevenzione infortuni e di controllo (INAIL, D.P.L., A.S.L., etc.) rappresentando l'Impresa per quanto occorra con facoltà all'uopo di delegare di volta in volta altri dipendenti;
 - rappresentare l'Impresa nelle ispezioni amministrative e nelle inchieste giudiziarie.
3. Dare attuazione alle norme del D. Lgs. 81/08 che qui di seguito si sintetizzano:
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
 - eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
 - rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
 - ridurre i rischi alla fonte;
 - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
 - limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
 - limitare l'utilizzo degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
 - dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - allontanare il lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e adibirlo, ove possibile, ad altra mansione;
 - fornire istruzioni adeguate ai lavoratori;
 - promuovere la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, a anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
 - attuare le misure di emergenza in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
 - predisporre segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - effettuare la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
 - tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare i compiti ai lavoratori;
 - fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, ove presente;
 - prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
 - richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/08. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti²;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità,
- vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori), 22 (Obblighi dei progettisti), 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (Obblighi degli installatori) e 25 (Obblighi del Medico competente) del D.Lgs. 81/08;
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi, alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;³
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;³
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;³
- elaborare il Documento di valutazione dei rischi di interferenza (DUVRI) di cui all'articolo 26, comma 3 del D.Lgs. 81/08, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 dello stesso decreto, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;³
- adottare le misure conformi alle prescrizioni di cui all'allegato XIII PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE del D.Lgs. 81/08;
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;
- curare la disposizione o l'accatastamento di materiali o attrezzature in modo da evitarne il crollo o il ribaltamento;
- curare la protezione dei lavoratori contro le influenze atmosferiche che possono compromettere la loro sicurezza e la loro salute;

² Tale obbligo vige nel caso in cui non sia previsto nel contratto di affidamento dei lavori che il committente o il responsabile dei lavori organizzi apposito servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori.

³ Tali obblighi si intendono assolti in caso di presenza di Piano di sicurezza e di coordinamento e di Piano operativo di sicurezza

- curare le condizioni di rimozione dei materiali pericolosi, previo, se del caso, coordinamento con il committente o il responsabile dei lavori;
- curare che lo stoccaggio e l'evacuazione dei detriti e delle macerie avvengano correttamente;
- verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento;
- effettuare la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori secondo i contenuti riportati all'allegato XVII⁴.
- coordinare gli interventi di cui agli articoli 95 (Misure generali di tutela) e 96 (Obblighi dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti) del D.Lgs. 81/08;
- verificare la congruenza dei piani operativi di sicurezza (POS) delle imprese esecutrici rispetto al proprio, prima della trasmissione dei suddetti piani operativi di sicurezza al coordinatore per l'esecuzione;
- in relazione ai lavori affidati in subappalto corrispondere alle imprese esecutrici senza alcun ribasso i relativi oneri della sicurezza;

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per il dirigente di provvedere ad ogni ulteriore adempimento in materia di sicurezza previsto a suo carico del D.Lgs. 81/08.

La presente delega viene conferita al Sig. (delegato) con i più ampi poteri, in piena autonomia decisionale ed economica⁵ e facoltà necessarie e funzionali al puntuale adempimento dei compiti descritti intendendosi, in sostanza, attribuirgli tutti i compiti e le responsabilità connessi agli adempimenti delegabili previsti dalla normativa vigente.

Il sig. (delegato) dichiara di accettare l'incarico di cui al presente atto e di assumere le conseguenti responsabilità in relazione a quanto sopra esposto.

Si fa infine presente che l'attività del delegato verrà sottoposta a periodica verifica al fine di appurare l'effettiva attuazione dei compiti soprariportati e verrà esercitata con le modalità e la frequenza che il delegante riterrà utile.

IL DELEGANTE

IL DELEGATO
(per accettazione)

⁴ Richiedere l'iscrizione alla camera di commercio, il documento di valutazione dei rischi o autocertificazione, il DURC e la dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti sospensivi ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 81/08.

⁵ Non si ritiene opportuno indicare un limite di spesa, fermo restando, comunque, il diritto del delegante di essere tempestivamente informato almeno delle spese di importo di maggior rilievo. D'altro canto, non si ritiene compatibile con una effettiva delega di funzioni il potere di autorizzazione preventivo di spesa da parte del delegante.