

L'Aquila, 08/06/2021

Circolare n. 61
Prot. n. 200

ALLE IMPRESE ASSOCIATE
LORO SEDI

LEGGERE ATTENTAMENTE

Oggetto: sicurezza sul lavoro e deleghe di funzioni.

Facendo seguito alla Circolare Ance Aq n.37 del 19 marzo u.s. in materia di sicurezza sul lavoro e deleghe di funzioni, si informano le imprese associate che, il 28 maggio u.s., si è tenuto un webinar del quale si trasmettono le slide ed il link tramite il quale è possibile accedere alla registrazione delle relazioni svolte dai relatori dell'evento, l'Avv. Fantini ed il Magistrato Scarcella.

<https://www.ance.it/Docs/multimedia.aspx?id=4845&pid=-1&pcid=4715&docId=45002>

Per completezza di informazioni si allega alla presente tutta la documentazione in formato editabile inerente le deleghe di funzione e le lettere di incarico, ove necessarie.

Per eventuali chiarimenti potete contattare presso la nostra sede il Dott. Lorenzo Giacco e la Dott.ssa Morena Falancia.

Distinti saluti.

Il Direttore

Lucio Cococchetta



All.1: Seminario ANCE - Relazione Fantini
All.2: Seminario ANCE - Relazione Scarcella
All.3 Responsabilità sic_lav+delega
All.4: Responsabilità solo modelli.word

LG/MF

Ruoli e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Principi generali e recenti indirizzi

di Lorenzo Fantini

Come contrastare il fenomeno infortunistico?

Sono in calo gli infortuni legati a questioni “strutturali” (es.: crolli) o a ragioni “tecnologiche” (es.: malfunzionamento delle attrezzature)

Crescono gli infortuni e/o le malattie professionali derivanti da “comportamenti pericolosi”, vale a dire da ragioni legate a una impropria organizzazione del lavoro (es.: procedura inapplicata o applicata male)

Occorre intervenire in modo da sensibilizzare tutti coloro che lavorano nelle imprese rispetto al tema **elaborando procedure di riferimento che vanno correttamente progettate, conosciute dai destinatari e applicate in concreto, giorno per giorno, in ogni contesto produttivo (compresi i cantieri)**

I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI GIURIDICI

In materia di sicurezza e salute sul lavoro gli obblighi giuridici gravano su tutti coloro che hanno un ruolo in azienda

- Il Datore di lavoro

Responsabile della tutela

DL

- I Dirigenti

Responsabili attuazione delle tutele

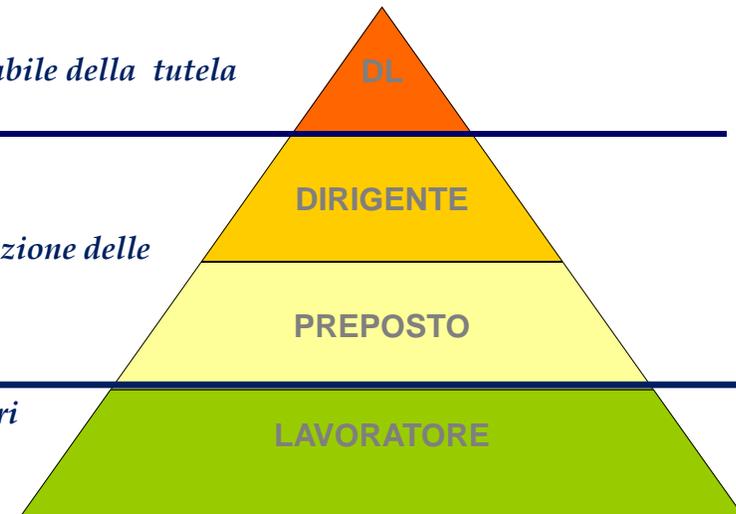
DIRIGENTE

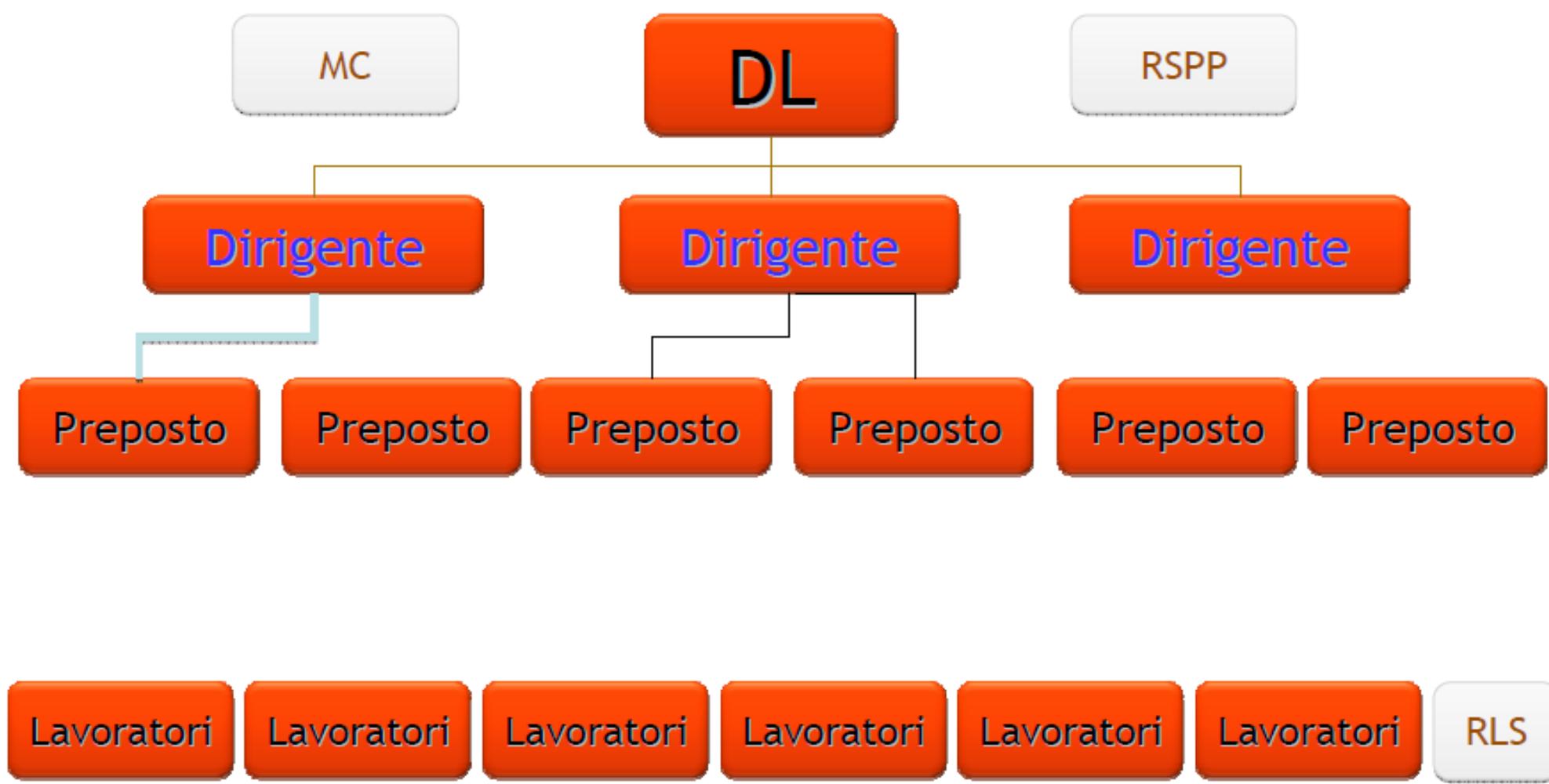
PREPOSTO

- I Preposti

Destinatari delle tutele

LAVORATORE





I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI GIURIDICI

In materia di sicurezza e salute sul lavoro gli obblighi giuridici gravano anche (articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008) sui lavoratori perché essi **sono parte essenziale di un sistema organizzato di prevenzione**

Il primo comma dell'articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008 si apre sottolineando che: «ogni lavoratore deve «prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti al lavoro»

In questo modo il Legislatore sottolinea il ruolo attivo del lavoratore rispetto alla salute e sicurezza del lavoro, sempre nell'ambito di un SISTEMA di prevenzione di infortuni e malattie professionali che, in ultima istanza, gli richiede attenzione ma anche di «conoscere», «rispettare» le regole di sicurezza e anche di «intervenire» qualora esse siano violate da altri

I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI GIURIDICI

In materia di sicurezza e salute sul lavoro gli obblighi giuridici gravano anche (articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008) sui lavoratori

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure aziendali e delle relative indicazioni e, in particolare:

- **Devono usare correttamente i DPI**
- **Devono sottoporsi a sorveglianza sanitaria**
- **Devono partecipare alle attività di formazione**
- ***Devono «osservare le disposizioni e istruzioni impartite da datore di lavoro, dirigenti e preposti» (comma 2, lettera b)***

L'eventuale inosservanza da parte dei lavoratori di tali obblighi ha rilevanza penale (tali obblighi hanno la sanzione, sempre che non ci sia l'infortunio, **dell'arresto a un mese o ammenda da 245,70 a 737,10 euro**, come previsto dall'art. 59, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008) e, di conseguenza, anche disciplinare

Rispetto delle procedure e provvedimenti disciplinari

Naturalmente se gli obblighi dei lavoratori sono rilevanti penalmente, lo sono anche disciplinarmente (nel senso che l'azienda li può contestare, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il c.d. «Statuto dei lavoratori»); quindi: 1) contestazione specifica e non generica, necessariamente per iscritto; 2) cinque giorni (almeno) per la difesa del lavoratore; 3) solo dopo tale termine, possibilità di applicare una sanzione proporzionata all'infrazione

L'azienda anzi, secondo la giurisprudenza DEVE contestare le violazioni, in quanto, altrimenti, verrebbe meno all'obbligo di cui all'articolo 18, comma 3-bis, del d.lgs. n. 81/2008 che impone al datore di lavoro e ai dirigenti di «vigilare» sui comportamenti in materia di salute e sicurezza di preposti e lavoratori. Se non si procede vuol dire che si tollera il comportamento e ciò potrebbe determinare la condanna di datore di lavoro e/o del dirigente per questo

Tre casi di licenziamento (sempre a seguito di procedura disciplinare)

- 1) **Cass. lav., 7 gennaio 2019, n. 138**: legittimo il licenziamento del lavoratore che per ben tre volte, pur regolarmente convocato, non segue il corso di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- 2) **Cass. lav., 12 novembre 2013, n. 25392**: legittimo il licenziamento per il ripetuto rifiuto del lavoratore di indossare gli occhiali di protezione (stesso caso e stessa conclusione in Cass, lav., 5 agosto 2013, n. 18615)
- 3) **Cass. lav., 26 maggio 2014, n. 11715**: legittimo il licenziamento del lavoratore che si sottragga sistematicamente alla visita medica obbligatoria, senza addurre fondate giustificazioni

La figura del «datore di lavoro»

Nel “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro il datore di lavoro viene identificato nel soggetto titolare – effettivamente – dei poteri prevenzionistici su una “organizzazione” di lavoro

La logica è quella per cui più è ampio il potere che la persona riveste e maggiore è la sua responsabilità in caso di infortunio o malattia professionale (perché è più probabile che non abbia realizzato una attività prevenzionistica doverosa)

Il profilo sostanziale prevale sempre su quello formale (principio di effettività della normativa antinfortunistica)

In base a tale principio occorre, ad esempio, individuare il datore di lavoro in strutture “complesse” (es.: S.p.A.), tenendo conto dell’assetto dei poteri non solo formale ma anche effettivo

Fondamento delle responsabilità penali personali

I poteri del datore di lavoro sono i più ampi (con conseguente e correlata ampia responsabilità) in quanto egli dispone di tutte le possibilità (anche economiche) per intervenire in funzione di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

Se tale potere non viene correttamente esercitato si potrebbe argomentare (come farebbe un P.M.) che non è stato ottemperato un obbligo a rilevanza penalistica...e da ciò potrebbe discendere la responsabilità penale del soggetto obbligato (persona fisica) e anche una conseguenziale responsabilità civile di tipo risarcitorio

Si applica, infatti, il principio penalistico (art. 40, secondo capoverso, c.p.) per cui **non impedire un evento che si ha l'obbligo di impedire equivale a cagionarlo**

Il principio della «massima sicurezza tecnologicamente possibile»

L'articolo 2087 c.c. dispone che: *«l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»*

Per **«particolarità del lavoro»** deve intendersi la conoscenza specifica che l'imprenditore deve avere o comunque deve ricercare, anche mediante il supporto di collaboratori esperti, dell'attività lavorativa che vuole intraprendere. Per **«esperienza»** va intesa, l'attenzione, da parte dell'imprenditore e dei suoi collaboratori, ai fatti che accadono nell'esercizio della attività lavorativa e nel proprio settore merceologico. Per **««tecnica»»** si intende che il datore di lavoro ed i suoi ausiliari, secondo criteri di prudenza diligenza e perizia, oltre ad adottare inizialmente ogni accorgimento per garantire l'incolumità dei lavoratori, devono anche seguire l'evoluzione tecnico-scientifica del settore, per garantire la sicurezza

Lo «stato dell'arte» della prevenzione

L'articolo 2087 c.c. è una «costante» nella giurisprudenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche se penalistica

Per la giurisprudenza essa è una «*norma aperta*» ovvero una «*norma di chiusura del sistema infortunistico*», espressione da intendersi nel senso che essa impone obblighi tecnici al datore di lavoro anche ove manchi una misura preventiva legislativamente individuata (Cass. Civ. Sez. Lav., 5 febbraio 2014, n. 2626; Cass. Civ. Sez. Lav., 30 luglio 2003, n. 11704; Cass. Civ. Sez. Lav., 22 marzo 2002, n. 4129)

L'azienda deve tendere a trovare lo “stato dell'arte” per il problema di salute e sicurezza che abbia individuato per mezzo della valutazione dei rischi

Importanza delle procedure

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adeguarsi alla «migliore tecnologia» e «ai più sofisticati presidi antinfortunistici»

Dunque tra le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro vanno annoverate anche le misure organizzative e gestionali in generale (Cass. pen., sez. IV, 9 febbraio 2016, n. 12689; Cass. pen., sez. IV, 27 gennaio 2016, n. 3616; Cass. civ., sez. lav., 5 gennaio 2016, n. 34; Cass. Civ., Sez. Lav., 3 luglio 2008, n. 18376)

A tal fine fondamentali risultano le procedure per eliminare o, se impossibile, ridurre al minimo i rischi lavorativi (come previsto dall'articolo 15 del d.lgs. n. 81/2008)

Il principio di effettività prima del 2008



Cass. Pen. 5 luglio 2001 n. 27322

“Ciò che rileva perché la persona preposta a mansioni di comando risponda all’infortunio, è la posizione di preminenza all’interno dell’azienda a cui corrisponde una funzione di controllo (....)

La posizione di garanzia dell’imputato (dirigente) **deriva direttamente dalla funzione direttiva di capo della produzione che gli esercita, così come quella del coimputato (datore di lavoro) deriva dalla carica di amministratore delegato dallo stesso ricoperta (...)**

Il principio di effettività prima del 2008



Cass. Pen. 31 marzo 2006, n. 11351

I dirigenti e preposti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, sono destinatari dell'osservanza dei precetti antinfortunistici iure proprio, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti o preposti, indipendentemente dal conferimento di una apposita delega.

IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITA' NEL "TESTO UNICO"

ART. 299 del D.lgs. n. 81/2008

ESERCIZIO DI FATTO DI POTERI DIRETTIVI

“Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”.

Obblighi di vigilanza di datore di lavoro e dirigente

Tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale hanno a proprio carico un obbligo di vigilanza sull'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 18, comma 3-bis, d.lgs. n. 81/2008:

- prevede che datore di lavoro e dirigente rispondano dei propri obblighi e della vigilanza sugli obblighi dei preposti e dei lavoratori

Inoltre:

- l'articolo 19 riserva al preposto l'obbligo di «sovrintendere e vigilare» sugli obblighi dei lavoratori
- Il preposto, a sua volta, deve vigilare sui lavoratori (perché non si può fare affidamento solo sui corretti comportamenti individuali) e l'attuazione delle regole di sicurezza (che «ci dicono cosa fare e cosa non fare») deve essere completa e continua

Il preposto: definizione

L'articolo 2 comma 1 , lettera e). del d.lgs. n. 81/2008 definisce

la figura del **preposto** come segue:

“persona che , in ragione delle competenze professionali e nei limiti di 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”

Il preposto nella giurisprudenza

All'interno dell'organizzazione aziendale, i preposti sono quei soggetti a cui sono stati conferiti poteri gerarchici intermedi, **in ordine all'esecuzione ed alla disciplina di lavoro e a cui sono affidati compiti di sorveglianza e di controllo sul comportamento dei lavoratori** (Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593; Cass. Pen. 20 gennaio 1998, n.2277; Cass. Pen. 26 giugno 1996, n. 6468; Cass. Pen. 14 settembre 1991, n. 9592)

Preposto è colui che **sovrintende** a determinate attività produttive o più esattamente **svolge funzioni di immediata supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative** (Cass. pen., 1° giugno 2007, n. 21593)

I preposti sono coloro i quali **vigilano** sull'attività lavorativa degli altri dipendenti, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionistiche, e che **sono all'uopo forniti di un limitato potere di impartire ordini ed istruzioni, di natura peraltro meramente esecutiva** (Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2005, n. 44650)

Modalità di vigilanza del preposto

In materia di prevenzione infortuni sul lavoro, **compito del preposto non è quello di sorvegliare “a vista” e ininterrottamente “da vicino”, senza soluzione di continuità, il lavoratore, ma semplicemente quello di assicurarsi in modo assiduo ed efficace, personalmente e senza intermediazione di altri, che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti (nella fattispecie cinture di sicurezza), con la possibilità per il predetto di allontanarsi dal posto in cui trovasi il lavoratore e di dedicarsi ad altri compiti di sorveglianza del lavoro**

(Cass. pen., sez. IV, 12 gennaio 1998, n. 108)

Modalità di vigilanza del preposto

Cassazione Penale, Sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4412

«La funzione di garanzia del preposto non può significare che il medesimo debba essere costantemente presente. Nella specie infatti non è questione di presenza continua, ma di corretto esercizio delle tipiche funzioni del preposto che, in quanto delegato alla diretta sorveglianza dei lavoratori a lui affidati, è certamente tenuto, indipendentemente dalla presenza al momento del fatto, ad una attenta ed assidua vigilanza e specialmente a dare istruzioni anche per lavori che possono ritenersi di semplice esecuzione»

Vilgilanza del dirigente e del preposto

Semplificando...

Il dirigente vigila sull'esistenza e sulla efficacia delle procedure di salute e sicurezza applicate nella funzione che dirige e interviene ove tali procedure risultino carenti o inapplicate

Il preposto vigila sulla condotta delle persone (es.: sull'uso da parte dei lavoratori dei DPI), sulla esecuzione delle procedure di salute e sicurezza e sul concreto verificarsi di situazioni di pericolo

**La vigilanza del dirigente è definita in giurisprudenza come «alta vigilanza»,
quella del preposto come «operativa»**

Vigilanza del dirigente delegato

Molte recenti sentenze si sono soffermate sulla natura dei contenuti dell'obbligo di vigilanza del dirigente

In un caso di delega a un dirigente (ma il principio è generale, come ribadito in altre pronunce) è stato sottolineato che **l'obbligo di vigilanza del delegato riguarda la «complessiva gestione del rischio e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni»** (Cass. pen., sez. IV, n. 10702/2012)

Resta inteso che il sistema aziendale di salute e sicurezza sul lavoro deve garantire comunque il rispetto integrale delle disposizioni di salute e sicurezza

Cantieri e obblighi giuridici

In materia di sicurezza e salute sul lavoro gli obblighi giuridici nei cantieri gravano su diversi soggetti:

- **Il committente (articolo 90) o il RL (93)**
- **L'impresa affidataria (articolo 97)**
- **L'impresa esecutrice (articolo 96)**
- **I coordinatori (articoli 91 e 92)**
- **I lavoratori autonomi (articolo 94)**

Infortuni sul lavoro in cantiere e concorso nel reato

La compresenza di più titolari della posizione di garanzia non è evenienza che esclude, per ciascuno, il contributo causale nella condotta incriminata

(Cass. Pen., Sez. IV, 10 luglio 2015, n. 29798)

Un infortunio grave in un cantiere può, quindi, essere addebitato a ognuno (potenzialmente a tutti) i soggetti della salute e sicurezza nei cantieri per violazione dei rispettivi obblighi, compresi i coordinatori

Infortuni e malattie e corretta organizzazione del lavoro

Diventa, quindi, fondamentale per tutti i destinatari di «posizioni di garanzia» (**persone fisiche che rivestono un ruolo nei cantieri**) dimostrare di avere correttamente adempiuto ai propri obblighi di tipo prevenzionistico

In tale contesto è essenziale procedere ad una corretta e chiara definizione dei ruoli dell'organizzazione aziendale in materia di salute e sicurezza in azienda e nel cantiere. **Le nomine e le deleghe diventano strumento di prevenzione ma anche di difesa in caso di inchiesta per infortuni o malattie professionali**

Il controllo dei lavoratori nella giurisprudenza tradizionale

«Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro (...) sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente»

Dunque, anche se la condotta del lavoratore è imprudente o addirittura irrispettosa delle disposizioni del datore di lavoro ciò non conta a meno che la condotta del lavoratore
«presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento»

(Cass. lav., n. 2626 del 2014)

Il controllo dei lavoratori nella giurisprudenza

In un caso di lavoratore deceduto per una caduta dall'alto la Corte di Cassazione ha assolto il datore di lavoro perché nel caso di specie

«tutte le cautele possibili da assumersi ex ante erano state assunte»

(Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883)

Quindi, non è una responsabilità oggettiva

Il controllo dei lavoratori nella giurisprudenza

In un caso di lavoratore deceduto per aver lavorato su macchina in movimento, quando le procedure lo vietavano espressamente datore di lavoro e RSPP vengono assolti. Perché il lavoratore deve collaborare alla applicazione delle misure di prevenzione, cosa che non ha fatto volontariamente

La Corte rimarca che: *«il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello “collaborativo”, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori (Sez. 4, Sentenza n. 8883 del 10/02/2016, dep. 03/03/2016, Rv. 266073)»*

(Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2016, 24139)

Datore di lavoro: assoluzione per ripartizione dei compiti prevenzionistici

Nel caso di un prefabbricato movimentato in un cantiere edile che rovina verso terra travolgendo un operaio, la Magistratura evidenzia come le responsabilità vadano attribuite a una concreta e operativa modalità di svolgimento del lavoro, **della quale risponde il preposto** ma non anche il datore di lavoro (o il dirigente), a condizione che siano stati identificati i ruoli della salute e sicurezza. Infatti, «l'obbligo datoriale di vigilare sull'osservanza delle misure prevenzionistiche adottate può essere assolto attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza del datore di lavoro delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione adottate a seguito della valutazione dei rischi»

Inoltre, «quanto alle concrete modalità di adempimento dell'obbligo di vigilanza esse non potranno essere quelle stesse riferibili al preposto ma avranno un contenuto essenzialmente procedurale, tanto più complesso quanto più elevata è la complessità dell'organizzazione aziendale (e viceversa)»

(Cass. Pen., Sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915)

Ultimi indirizzi giurisprudenziali

Cass. lav., ordinanza 11 febbraio 2020, n. 3282, sottolinea come: *“l’articolo 2087 cod. civ. non configura, infatti, un’ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. **Né può desumersi dall’indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a “rischio zero”, quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un’attrezzatura non sia eliminabile” (...)** non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l’inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto” (così già **Cass. Pen., sez. III, 6 novembre 2018, n. 50000**)*

Lo “scudo penale” per i datori di lavoro per il Covid-19 (Dal 7 giugno 2020)

La legge 5 giugno 2020, n. 40, di conversione del **DL n. 23/2020**, ha introdotto nel DL un articolo 29-bis, ha prevedendo quanto segue: *“1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonche' mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale»*

Viene confermato quanto esposto dall'INAIL in precedenza (es.: nella circolare 20 maggio 2020, n. 22) e, quindi, che **la responsabilità datoriale sorge solo se l'Azienda NON ha attuato le disposizioni emergenziali**

Incidenza del Covid-19 nei cantieri (dati ufficiali INAIL del 28 febbraio 2021)

Il Covid-19 ha cambiato le nostre vite, in modo drammatico ed improvviso, come testimoniato dai rapporti INAIL sui contagi e sulle vittime.

L'ultimo rapporto INAIL disponibile è del 28 febbraio 2021 e ci dice che ci sono state **156.766 denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19** segnalate all'Inail dall'inizio dell'epidemia, con **499 denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale**. Dunque il Covid-19 è anche un problema di salute e sicurezza sul lavoro

Il settore più colpito è stato quello sanitario e socio-assistenziale, sia per quanto concerne le denunce di infortunio che per quanto riguarda gli infortuni mortali da Covid-19

Il settore edile ha solo lo 0.6 delle denunce complessive: un dato che evidenzia come le costruzioni non siano settore «a particolare rischio» da Covid-19 (e forse anche a pensare come le misure contro il Coronavirus adottate, a partire dal Protocollo «cantieri» abbiano funzionato)

Tuttavia, ci sono stati contagiati e morti (6,8% del totale) e la battaglia non è ancora vinta...

Seminario ANCE

La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro

- I ruoli individuati dal T.U. n. 81/08 e la delega di funzioni -

*Relazione: Vecchia e nuova delega di funzioni tra
rigidità giurisprudenziali e liberismo legislativo*

La delega di funzioni

Nelle complesse realtà aziendali risulta oneroso per il datore di lavoro provvedere personalmente ai compiti che la legge impone. Nasce quindi l'istituto della delega di funzioni.

Sul datore di lavoro grava un obbligo penalmente rilevante a titolo originario proprio perché riveste una determinata qualifica soggettiva in relazione alla tutela di un determinato giuridico.

Natura delega

- La delega consiste in un atto di autonomia privata, avente natura negoziale, che ha ad oggetto la distribuzione di compiti e la ripartizione di sfere di competenza. A seguito della sua attuazione assume rilievo il profilo della responsabilità per omissione, risultante dalla combinazione della norma che disciplina la responsabilità da mancato impedimento dell'evento lesivo con le fattispecie poste a tutela dei beni della vita e dell'incolumità individuale .
- A ben vedere, la nuova ripartizione della responsabilità penale, conseguenza dell'intervenuta delega, si discosta dalla scelta legislativa di configurare reati propri

.....

- Mentre parte della dottrina ricollega il ruolo di **garante** ad un sistema di norme che ne specifica i presupposti e i contenuti,
- Altra impostazione **non ritiene rilevante il mero dato normativo** bensì il **concreto esercizio dei compiti e dei poteri previsti dalla norma penale** . Per il primo orientamento, sarà l'imprenditore ad assumere la posizione di garanzia in virtù del complesso di norme extrapenali che fondano il suo potere gerarchico .
- Per il secondo, invece, destinatario del precetto non è chi risulti formalmente investito della qualifica, ma il soggetto che in concreto eserciterà le funzioni ricavabili dalla norma stessa.

Presupposti delega

- Per prima cosa, è richiesta la **trasferibilità delle funzioni** che si intendono attribuire all'incaricato, in quanto l'effetto traslativo non può prodursi laddove gli obblighi di garanzia abbiano natura strettamente personale.
- Il secondo presupposto richiesto è la **volontà traslativa del garante originario**, il quale deve intervenire nella stipulazione negoziale; il trasferimento degli obblighi di garanzia è difatti ammissibile in virtù degli artt. 40 cpv c.p., 1372 e 1322 c.c.

l'interprete deve individuare:

- a) i soggetti responsabili a seguito dell'avvenuta attribuzione di delega;
- b) le conseguenze che una valida delega è in grado di comportare nei confronti del delegante e dell'incaricato. Entrambe le situazioni presuppongono l'identificazione del soggetto destinatario del precetto penale in quanto garante *ex lege*.

ART.40 COMMA 2, CP

- nella maggior parte dei casi, fonte di responsabilità penale è [l'art. 40, comma 2, c.p.](#); tale norma afferma un'equivalenza tra l'evento lesivo cagionato direttamente e l'evento non impedito da chi risulti destinatario di un obbligo giuridico di garanzia. Poiché il reato omissivo improprio è da qualificarsi come reato proprio, la delega di funzioni realizza uno iato tra la specifica qualifica di garante e l'esercizio in concreto delle funzioni aventi rilievo penale. Si deve verificare, pertanto, se il soggetto attivo del reato sia il soggetto in possesso *ab origine* della particolare qualifica formale richiesta dalla norma incriminatrice, oppure se possa qualificarsi come autore colui che esercita "di fatto" i medesimi poteri. Si deve riscontrare, inoltre, se in capo al delegante permanga una qualche responsabilità e se, per contro, il delegato veda variata la propria qualifica divenendo soggetto attivo nel reato proprio.

SOLUZIONI....

- La risposta a questi interrogativi muta a seconda dell'impostazione dogmatica accolta e, dipende da una differente concezione di reato proprio. Le principali impostazioni rinvenibili in dottrina sono riconducibili alla teoria formalista o soggettiva e alla teoria funzionalista e da esse sono state ricavate altre teorie fatte proprie da recenti pronunce della Suprema Corte.

TEORIA FORMALISTICA O SOGG

Secondo *la teoria formalistica pura*, il soggetto penalmente responsabile deve individuarsi in colui che riveste la qualifica **di titolare del potere di rappresentanza dell'ente**, richiesta dalla legge per la configurabilità del reato proprio. Questa posizione fa leva **sulla qualifica extrapenalistica del soggetto** tenuto alla salvaguardia dei beni giuridici, la quale è in grado di condizionare la stessa tipicità del fatto. Il **datore di lavoro**, pertanto, rimarrebbe **unico garante dell'adempimento** degli obblighi giuridici posti sotto la sua tutela, al fine di evitare pericolosi slittamenti di responsabilità e una minor tutela dei lavoratori. La responsabilità penale del delegato si profilerebbe solo attraverso il **concorso dell'extraneus nel reato proprio**, ossia per concorso mediante omissione nel reato omissivo del delegante.

LIMITE:

Sebbene vi sia la necessità di proteggere chi è esposto quotidianamente a rischi, il limite di questa teoria è quello di **non consentire un efficace controllo di tutte le fonti di pericolo esistenti in un dato contesto, con il rischio di pervenire ad una responsabilità di posizione, in grado di nascondere vere e proprie responsabilità per fatto altrui**

TEORIA FUNZIONALISTA

- Ai fini della titolarità degli obblighi penalmente rilevanti e delle responsabilità conseguenti alla loro violazione, ciò che conta sarebbe **l'esercizio effettivo della funzione cui l'obbligo si riferisce**. Chiamato a rispondere della realizzazione dell'evento sarebbe, dunque, il solo **delegato**, in quanto il delegante trasferisce le funzioni che a lui facevano capo, nonché la qualifica soggettiva di cui era titolare
- In tal modo, la delega agirebbe sul piano della tipicità e produrrebbe la **totale liberazione del delegante** a seguito della traslazione di ogni responsabilità in capo al delegato. Costui diverrebbe *intransiens* mentre il delegante, oramai privato di ogni qualifica e della diretta disponibilità di intervento sulla cosa, potrebbe rispondere ove sussistano gli estremi del concorso di persone nel reato o qualora venga casualmente a conoscenza dell'inadempimento del delegato, venendo meno in tale ipotesi gli effetti della delega a seguito della ricostituzione della posizione di garanzia in capo al garante originario

OBIEZIONI

- Sebbene la teoria funzionalista presenti l'indiscusso merito di ancorare la responsabilità penale all'esercizio effettivo di funzioni, con la possibilità di evitare che al vertice dell'organizzazione vengano mossi rimproveri per non aver impedito eventi di fatto non controllabili, essa presenta alcuni limiti.
- La prima obiezione pone l'accento sul rischio di favorire la **concentrazione della responsabilità penale verso il basso**, lasciando impuniti i soggetti posti in posizione apicale. Tra gli altri rilievi critici, la dottrina evidenzia il contrasto con **il principio di tassatività**: l'estensione della norma incriminatrice anche ai soggetti da essa non contemplati fa sì che la norma penale "venga applicata ad un fatto con contenuto di disvalore diverso da quello previsto dalla legge penale "
- Altro limite viene poi individuato nella **possibile lesione del principio di personalità**, in tutti i casi in cui la condotta del singolo possa essere inquadrata nel contesto di una più ampia politica d'impresa a carattere illecito.

TEORIA MEDIANA...

- Per ovviare ai limiti presenti in entrambe le impostazioni sopra riportate, altra dottrina ha elaborato una *teoria intermedia*, la quale ha in comune con la teoria formale l'assunto secondo **cui il delegante non viene liberato, per mezzo della delega, degli obblighi su di lui gravanti**. Tuttavia, il dato innovativo della teoria mediana consiste nel ritenere **mutato l'originario obbligo giuridico di garanzia del delegante in un obbligo di vigilanza e controllo sull'operato altrui**. In tal modo, oltre ad una valutazione più puntuale della colpevolezza del delegante, si profila la possibilità di verificare l'efficacia della delega alla stregua del contenuto effettivo degli obblighi che permangono in capo allo stesso, limitando il rischio di **ricadere in una responsabilità da posizione**. Secondo questa teoria, la delega non sarebbe in grado di traslare la posizione di garanzia, rimanendo il delegante in ogni caso obbligato al **coordinamento organizzativo e a vigilare sull'operato altrui, in virtù del c.d. "residuo non delegabile"**

LA GIURISPRUDENZA:AMMISSIBILITA' DELEGA

- Il primo filone giurisprudenziale si è occupato dell'ammissibilità della delega e dell'individuazione dei garanti.
- La giurisprudenza si è pronunciata più volte ammettendo l'istituto.
- Inoltre, la giurisprudenza di legittimità, seppur tuttora non compiutamente definita, ha abbandonato la rigida impostazione formalistica pura, prendendo atto dell'utilità pratica del conferimento della delega e della tendenza degli studiosi ad ammettere la creazione di garanti secondari attraverso atti di autonomia privata. In particolare, essa tende a mantenere un certo grado di responsabilità in capo ai vertici dell'impresa, considerando tuttavia che le mansioni possono trovare un differente equilibrio grazie alla delega di funzioni o all'interna ripartizione di competenze, tipica di strutture produttive complesse

INDIVIDUAZIONE GARANTI

- vengono considerati tali quanti già operano all'interno del contesto aziendale. Costoro sono i naturali destinatari di un'ipotetica delega, in quanto conoscono l'ambiente lavorativo e hanno diretta cognizione dei fattori di rischio presenti nell'impresa. Il giudice di legittimità, tuttavia, tende ad allargare l'applicabilità della delega anche a soggetti estranei, come i consulenti esterni delegati all'applicazione della normativa antinfortunistica. In una recente sentenza la Cassazione, oltre a ribadire che in forza di una delega il soggetto risulta investito di una posizione di garanzia nella struttura organizzativa dell'impresa, e per tale motivo va considerato penalmente responsabile, ha evidenziato la possibilità **di conferire funzioni "anche a soggetti esterni all'impresa "**

FUNZIONI DIRIGENZIALI???

- A volte la giurisprudenza si è spinta sino ad attribuire rilievo al mero esercizio fattuale dei compiti propri di talune qualifiche. Già in alcune risalenti decisioni, i destinatari degli obblighi di prevenzione e protezione venivano individuati attraverso la **verifica delle mansioni disimpegnate in concreto**. Di recente la Cassazione, nel ribadire tale pensiero, ha ammesso l'esercizio in concreto delle funzioni dirigenziali, a prescindere dalla qualifica formale rivestita all'interno della struttura societaria. In un'altra pronunzia, la Suprema Corte si è spinta fino a ritenere che anche un estraneo all'organigramma aziendale possa assumere la figura di dirigente e, come tale, diventare destinatario della normativa antinfortunistica; per una simile parificazione, tuttavia, devono sussistere comportamenti ricorrenti, costanti e specifici, dai quali desumersi l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali

ART. 299 t.u

- Il legislatore sembra aver recepito il citato orientamento, prevedendo all'art. 299 del già ricordato [d.lgs. n. 81 del 2008](#) l'esercizio di fatto di poteri direttivi. Tuttavia, al fine di evitare indebite dilatazioni del principio di effettività sino a forme di estensione analogica della base normativa della responsabilità penale, sembra opportuno interpretare tale disposizione in modo da tenere in debito conto anche il dato "formale" delle scelte interne di ciascuna struttura complessa. Tale interpretazione sembra suffragata anche dalla lettera dell'art. 299 del nuovo t.u., la quale estende la posizione di garanzia ai soggetti "sprovvisti di regolare investitura", lasciando intendere che le mansioni esercitate devono comunque conseguire da norme interne approvate dagli organi sovraordinati. Pertanto, **oltre al suddetto esercizio "di fatto" dei poteri direttivi, deve individuarsi anche un titolo giuridico, seppur viziato, dal quale ricavare che un soggetto ha ottenuto l'incarico di ricoprire specifiche funzioni**

EFFICACIA DELLA DELEGA

- Sul punto la Cassazione non ha preso posizione e, da tempo, si alternano due orientamenti ribaditi anche in recenti pronunce.
- In alcuni casi il giudice di legittimità sembrerebbe far propria l'impostazione che fa capo alla teoria funzionalista, prevedendo il trasferimento della posizione di garanzia dal garante originario al delegato con la **conseguente efficacia liberatoria** del delegante da ogni responsabilità penale.
 - In particolare, si è affermato che condizionare l'efficace esonero delle responsabilità al controllo, da parte del delegante, delle attività trasferite, svilirebbe il significato e la natura stessa della delega - La medesima giurisprudenza, tuttavia, ravvisa la responsabilità dell'imprenditore, per *culpa in vigilando*, qualora non si attivi nonostante il delegato abbia richiesto un suo intervento.

Efficacia liberatoria dell'atto di attribuzione dei compiti precauzionali?

- Dubbi della dottrina:
- Il problema è in primo luogo terminologico.
- C'è differenza tra delega e trasferimento
- Delega: implicita la permanenza in capo al delegante della posizione di garanzia
- Trasferimento: dismissione posizione di garanzia da parte del delegante e assunzione da parte del delegato con liberazione del primo dall'obbligo **precauzionale**

OBBLIGO DI VIGILANZA

La giurisprudenza più recente, invece, sembra ricalcare la tesi intermedia laddove afferma che in **capo al delegante permangono determinati poteri impeditivi**, in ragione della posizione di garanzia originaria mutata in obbligo di vigilanza e di controllo del delegato. Si è sottolineato, difatti, che nonostante la dismissione da parte del datore di lavoro degli obblighi assegnatigli dalla legge, viene comunque individuato **l'obbligo "di vigilare e controllare che il delegato usi, poi, concretamente la delega, secondo quanto la legge prescrive"**

Questo principio è meglio espresso da altra recente pronunzia, ove si afferma che "l'obbligo di controllo e vigilanza sulle modalità di esercizio dell'attività delegata è desumibile, in tutta evidenza, dalla particolare posizione del datore di lavoro, che è il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica". **La posizione di garante primario si ricava non solo dagli obblighi specifici disposti da norme di legge, ma anche "dalla norma di chiusura stabilita [nell'art. 2087 c.c.](#), che integra la legislazione speciale di prevenzione, imponendo al datore di lavoro di farsi *tout court* garante dell'incolumità del lavoratore**

ED IN EFFETTI...

- L'orientamento da ultimo citato non sembra trovare smentita nel testo dell'art. 16 del t.u. sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ove si afferma 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".

Requisiti di validità individuati dalla giurisprudenza e, di recente, dal legislatore

- La giurisprudenza, anziché analizzare la natura e gli effetti della delega di funzioni, ha preferito individuare i requisiti "di validità" della stessa. Non sempre i relativi enunciati possono ritenersi condivisibili, pur apparendo evidente lo sforzo compiuto per far fronte, in sede applicativa, ad una lacuna che il legislatore ha colmato con l'entrata in vigore del t.u. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Tuttavia, ad una prima analisi, neppure il d.lgs. n. 81 del 2008 sembra aver risolto i problemi evidenziati dalla dottrina, in quanto non ha tenuto conto interamente delle condizioni di validità che con fatica erano state accolte nella più recente giurisprudenza, così riassumibili:
 - a) la delega non deve riguardare le attività di carattere organizzativo dell'impresa
 - b) l'impresa deve essere di notevoli dimensioni o, quantomeno, vi deve essere un'organizzazione aziendale complessa
 - c) il delegato deve possedere specifica competenza tecnico-professionale e deve accettare l'incarico conferito
 - d) il delegato deve poter decidere in piena autonomia, impiegando tutti i poteri e i mezzi necessari per l'espletamento delle sue funzioni
 - e) la delega deve essere espressa, inequivoca nel contenuto e certa

Segue...

- L'art. 16 del t.u. del 2008 ribadisce la necessità che il delegato possieda i requisiti professionali e di esperienza necessari per svolgere i compiti attribuitigli, che a costui vengano conferiti poteri effettivi di organizzazione, gestione e controllo, nonché la sussistenza dell'autonomia di spesa necessaria per il corretto esercizio delle funzioni conferite

2 DUBBI:

1)RIGUARDA il requisito delle notevoli dimensioni dell'impresa. Ad avviso dell'orientamento tradizionale, la delega dovrebbe accedere ad una situazione organizzativa complessa, ossia ad un'impresa di rilevanti dimensioni ove l'imprenditore mai potrebbe intervenire direttamente per far fronte ad ogni situazione pregiudizievole. Parallelamente, altre sentenze focalizzano l'attenzione, più che sull'elemento dimensionale, su quello della complessità dell'organizzazione

Questa idea di impresa non è conforme con la realtà imprenditoriale esistente e neppure con la problematica delle conoscenze tecniche sovente non possedute dal titolare anche in contesti produttivi di piccole dimensioni. Visto che il **legislatore non si è occupato di questo profilo neppure nel t.u. del 2008, sembra logico arguire che la delega di funzioni possa trovare applicazione anche in contesti produttivi di non rilevanti dimensioni.** Sul punto, già la Cassazione ha mostrato di aver recepito le molte critiche mosse dalla dottrina e ha in ultimo attribuito rilevanza non al mero dato quantitativo, bensì al profilo della difficoltà degli adempimenti che competono al datore di lavoro

ATTO SCRITTO?!

- 2) Le perplessità concernono la scelta di ammettere la delega a condizione "che essa risulti da atto scritto recante data certa " e che alla stessa venga data "adeguata e tempestiva pubblicità "
- In giurisprudenza non si sono registrate posizioni univoche. A parte pronunzie in cui si impone la forma scritta per un primo orientamento l'atto di delega deve comunque essere **espresso, inequivoco e certo, per consentire la verifica dei poteri attribuiti e dei relativi limiti** Ad avviso di altra giurisprudenza, la delega di funzioni può desumersi anche dalle dimensioni della struttura aziendale "qualora sussista un'organizzazione altamente complessa ed esista una comprovata ed appropriata strutturazione della gerarchia delle responsabilità al livello delle posizioni di vertice e di quelle esecutive "
- Seguendo tale linea, si è chiarito come **ai fini della validità della delega non sia essenziale la forma scritta e neppure la prova scritta del trasferimento di funzioni. La Cassazione ha specificato, inoltre, che la delega "può essere conferita oralmente dal titolare dell'impresa, non essendo richiesta per la sua validità la forma scritta né ad substantiam né ad probationem, posto che l'efficacia devolutiva dell'atto di delega è subordinata all'esistenza di un atto traslativo della funzioni delegate connotato unicamente dal requisito della certezza che prescinde dalla forma impiegata "**

SEGUE....

- Tuttavia, gli esiti a cui perviene questa giurisprudenza sembrano messi in dubbio dalla lett. a) dell'art. 16 del citato t.u., la quale nel prevedere un trasferimento rigorosamente documentato quanto a presupposti, contenuti e limiti e con data certa per evitare deleghe surrettizie, intende richiamare l'attenzione del datore di lavoro sulle conseguenze che la delega è in grado di comportare e sulla necessità di meglio salvaguardare l'incolumità dei lavoratori. Tale norma, specificando l'ammissibilità della delega nel rispetto dei "seguenti limiti e condizioni", considera la forma scritta come requisito *ad substantiam*

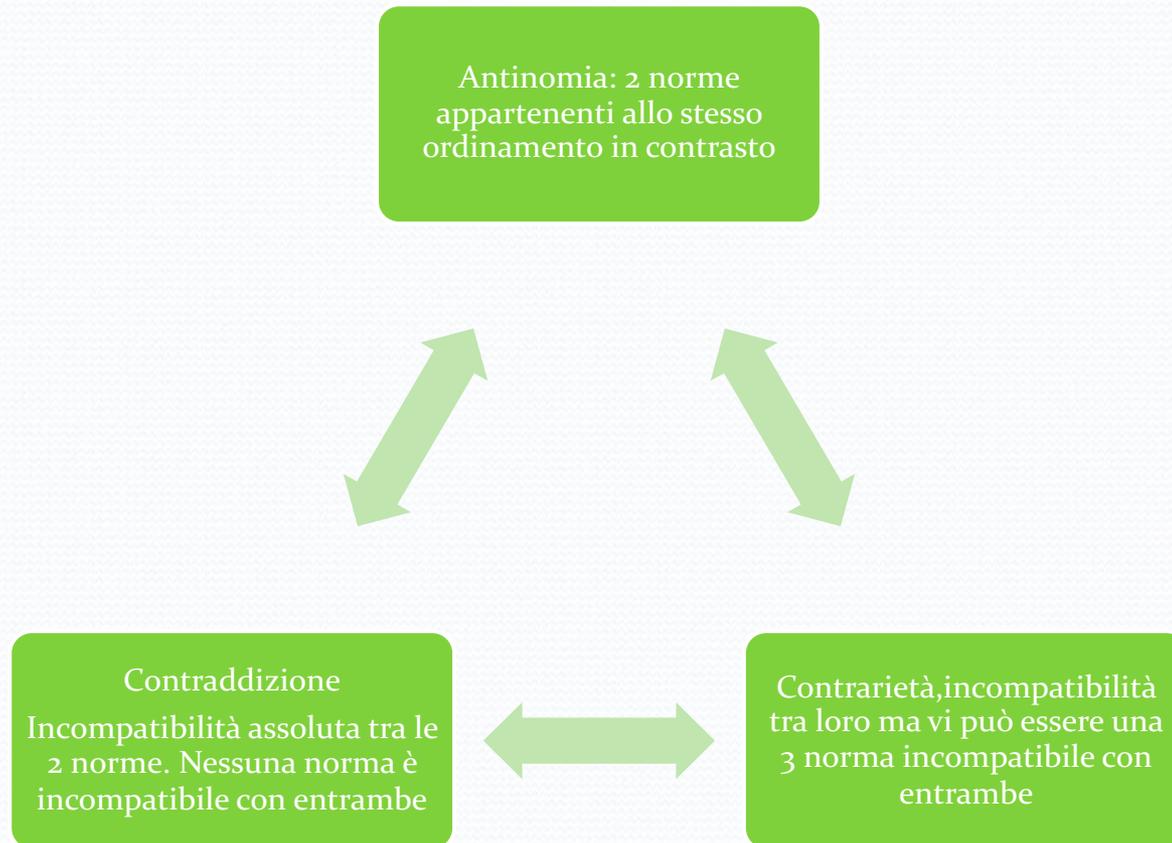
.....

- L'introduzione di siffatto requisito può aiutare ad individuare con maggior certezza le funzioni attribuite attraverso la delega e a favorire la loro conoscenza da parte dei terzi. Con ogni probabilità, il legislatore ritiene che una delega conferita per iscritto sia in grado di evitare artificiosi addossamenti di responsabilità verso i soggetti posti a base dell'organizzazione aziendale, oppure che la costituzione di un obbligo di garanzia su base negoziale possa attuarsi solo con l'atto scritto

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

- Ritenerne la forma scritta quale requisito *ad substantiam* desta, nondimeno, qualche perplessità alla luce di una lettura sistematica del [d.lgs. n. 81 del 2008](#). Sembra strano, infatti, che da un lato il legislatore riconosca l'esercizio di fatto di poteri direttivi da parte di soggetti sprovvisti di regolare investitura e, dall'altro, attribuisca valore costitutivo ad un requisito di forma che già la giurisprudenza aveva eliminato.
- L'alternativa è di intendere la forma scritta quale requisito *ad probationem* anche se per tale ipotesi permarrrebbero incertezze, questa volta di carattere processuale, in quanto sul datore di lavoro graverebbe l'onere di fornire la prova dell'avvenuto conferimento della delega con un mezzo vincolato. Sennonché, questa eventualità tende a confliggere con il principio del libero convincimento del giudice; [l'art. 192 c.p.p.](#) prevede, infatti, che il giudice valuti la prova avendo il dovere di motivare mediante l'indicazione dei "risultati acquisiti e dei criteri adottati". Tale valutazione di merito deve conseguire ai risultati ottenuti in sede istruttoria, utilizzando il sistema probatorio che il codice di rito mette a disposizione senza presunzioni di disuguale efficacia dei diversi mezzi di prova.

Antinomia....



Quindi.....

- Nel nostro caso il rapporto tra la norma che impone al garante originario di adempiere un obbligo prevenzionistico e quella che consente di sgravarsi dall'onere trasferendolo ad altri è un esempio di contraddizione.
- In sintesi la normativa che consente al datore di lavoro di non eseguire personalmente alcuni obblighi prevenzionistici ma di delegarne l'adempimento ad altri è in contraddizione con le norme incriminatrici che impongono allo stesso datore , con la previsione di reati propri, l'obbligo di ottemperare personalmente a tali obblighi

Soluzione contrasto..art. 51 c.p

- Si invoca il principio di coerenza dell'ordinamento giuridico: l'ordinamento cioè non può punire attività umane che autorizza.
- Il concetto di diritto, a fini scriminanti, è inteso come facoltà giuridica.
- Conferimento Delega funzioni: Se attuato con rispetto e limiti di legge è per il datore di lavoro un esercizio del diritto: attività discrezionale (51 motivo x cui 16 e 17 prevalgono su 2087)
- Se delega per complessità azienda: adempimento dovere

Norme extrapenali

- Le norme sulla delega di funzioni non attengono né alla tipicità né alla colpevolezza: sono solo norme che disciplinano gli obblighi del soggetto cui è affidato il compito di tutelare la salute dei lavoratori. Non integrano il precetto!!!
- Ciò consente di non applicare l'art. 2 c.p. , ed in caso di errore si applicherà art. 47 co. 3 e 59 ult. co

CONCLUDENDO...

- Sebbene l'*art. 16 del d.lgs. n. 81 del 2008* non aiuti a risolvere in via definitiva la *querelle* tra oggettivisti e soggettivisti, sembra corretto ritenere che il soggetto apicale mantenga la propria responsabilità per i difetti strutturali e organizzativi dell'azienda, qualora conosciuti o conoscibili in virtù del generale dovere di vigilanza sull'operato del delegato.
- Per tutti i difetti occasionali, permane in linea di massima la responsabilità del soggetto delegato, in quanto il delegante difficilmente può avere immediata cognizione dei fattori di rischio e porvi personalmente rimedio

Giurisprudenza su cantiere

- In materia di prevenzione degli incidenti sul lavoro, il "capo cantiere", anche in assenza di una formale delega in materia di sicurezza sul lavoro, è destinatario diretto dell'obbligo di verificare che le concrete modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative all'interno del cantiere rispettino le norme antinfortunistiche.
- (Sez. 4, n. 12673 del 20/03/2009)

Giurisprudenza su cantiere

- In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro che ha validamente delegato i propri compiti in materia di sicurezza all'interno del cantiere non è esonerato da responsabilità qualora si accerti che il delegato sia stato successivamente trasferito in altro cantiere non contiguo, atteso che in tal caso, non potendo più quest'ultimo garantire concretamente il controllo sull'operato dei lavoratori, la delega deve ritenersi revocata.
- (Sez. 4, n. 15234 dell'11/04/2008)

Giurisprudenza su cantiere

- In tema di infortuni sul lavoro, risponde della violazione delle norme antinfortunistiche non solo colui il quale non le osservi o non le faccia osservare essendovi istituzionalmente tenuto, ma anche chi, pur non avendo nell'impresa una veste istituzionale formalmente riconosciuta, si comporti di fatto come se l'avesse e impartisca ordini nell'esecuzione dei quali il lavoratore subisca danni per il mancato rispetto della normativa a presidio della sua sicurezza. (Nella fattispecie la Corte ha rilevato come fosse rimasta accertata una concreta ingerenza da parte dell'imputato - ancorché privo di attribuzioni formali o deleghe all'interno dell'organizzazione del cantiere - che tra le altre disposizioni aveva impartito quella cui conseguì l'evento dannoso).
- (Sez. 4, n. 43343 del 12/11/2003)

Giurisprudenza su cantiere

- Nel caso di infortunio sul lavoro, qualora il capocantiere cui sia stato delegato il compito di assicurare il rispetto e l'osservanza delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro sia assente per la fruizione di un permesso sindacale, deve essere ascritta a colpa del legale rappresentante della società, datrice di lavoro, la mancata previsione della supplenza di tale soggetto, magari con la diretta e personale assunzione del suddetto compito, anche quando l'infortunio sia in parte riconducibile all'omessa pretesa della adozione, da parte del lavoratore, delle misure di sicurezza obbligatoriamente prescritte. Nè ad escludere la responsabilità del legale rappresentante della società varrebbe l'eventuale ignoranza dell'assenza della persona addetta al compito in questione, atteso che egli, quale destinatario delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ha l'obbligo di accertarsi della presenza in cantiere di tale persona. (Fattispecie in tema di lesioni colpose).
- (Sez. 4, n. 1352 del 15/02/1993)

Giurisprudenza recente

- In materia di infortuni sul lavoro, l'onere della prova circa l'avvenuto conferimento della delega di funzioni - e del conseguente trasferimento ad altri soggetti degli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza incombenti sul datore di lavoro - grava su chi l'allega, trattandosi di una causa di esclusione di responsabilità (Fattispecie relativa ad infortunio occorso ad un dipendente di un supermercato, in cui la Corte ha ritenuto esente da censure la sentenza che aveva affermato la responsabilità dell'amministratrice della società proprietaria che si era limitata a dichiarare di avere attribuito il potere di controllo al preposto al punto vendita in cui era avvenuto l'infortunio, mediante contratto di "distacco" non allegato al ricorso).
- (Sez. 4, n. 44141 del 30/10/2019)

Giurisprudenza recente

- In materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere delegati, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante, a condizione che il relativo atto di delega sia espresso, inequivoco e certo ed investa persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, fermo restando, comunque, l'obbligo, per il datore di lavoro, di vigilare e di controllare che il delegato usi correttamente la delega, secondo quanto la legge prescrive. (Fattispecie, relativa al decesso di un lavoratore durante l'operazione di svuotamento di una concimaia, in cui la Corte ha ritenuto immune da censure la sentenza di condanna per omicidio colposo del presidente di una società concessionaria di malghe, la quale aveva affidato la malga in gestione diretta a un singolo socio, mediante un atto privo di specifica regolamentazione e di redistribuzione dei diversi obblighi gravanti sul concessionario e, quindi, non idoneo a delegare i poteri di controllo in capo al socio).
- (Sez. 4, n. 24908 del 5/06/2019)

Giurisprudenza recente

- In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il direttore generale di una struttura aziendale è destinatario "iure proprio", al pari del datore di lavoro, dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni, in quanto, in virtù del ruolo apicale ricoperto, assume una posizione di garanzia a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori.
(Sez. 4, n. 8094 del 25/02/2019)

Giurisprudenza recente

- Gli obblighi di sicurezza previsti dagli artt. 26 e 90, d.lgs 9 aprile 2008, n. 81 gravano esclusivamente sul committente, da intendersi come colui che ha stipulato il contratto d'opera o di appalto, anche se non proprietario del bene che si avvantaggia delle opere affidate, mentre nessuna responsabilità è configurabile a carico del proprietario non committente che non si sia ingerito nell'esecuzione delle opere, pur in assenza di una delega di funzioni. (Nella fattispecie la Corte ha ritenuto immune da censure la sentenza che aveva escluso, in relazione all'infortunio occorso a un lavoratore durante la ristrutturazione di un'abitazione, la responsabilità della moglie del committente, esclusiva proprietaria dell'immobile, che si era limitata a controllare l'effetto estetico dei lavori).
- (Sez. 4, n. 10039 del 7/03/2019)

Giurisprudenza recente

- In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio con la conseguenza che è riconducibile alla sfera gestionale del direttore di stabilimento, con delega in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la sottoposizione degli impianti a regolare manutenzione, al fine di rilevare ed eliminare eventuali difetti pericolosi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (Nella fattispecie la Corte ha ritenuto immune da censure la sentenza che aveva riconosciuto la responsabilità del direttore di stabilimento per l'infortunio occorso a un lavoratore che aveva compiuto una pericolosa operazione per supplire a un difetto di funzionamento di un macchinario, di cui il direttore di stabilimento non era a conoscenza, per non avere predisposto e verificato che il servizio di manutenzione ponesse in essere i necessari controlli e lo tenesse costantemente informato sui loro esiti).
- (Sez. 4, n. 18409 del 27/04/2018)

Giurisprudenza recente

- In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, il che non vale, tuttavia, a rendere efficace una delega priva dei requisiti di legge. (Fattispecie relativa al rilascio di una delega priva di elementi che consentissero di verificarne con certezza l'epoca del conferimento e caducata in seguito al mutamento dell'organo di governo dell'ente).
- (Sez. 4, n. 22606 del 9/05/2017)

Giurisprudenza recente

- Nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia. (Fattispecie in cui la Corte ha ritenuto esente da censure la sentenza di condanna del Presidente del Consiglio di amministrazione di una società per l'infortunio occorso ad un dipendente a causa della mancata manutenzione dei macchinari cui lo stesso era assegnato).
- (Sez. 4, n. 8118 del 20/02/2017)

Giurisprudenza recente

- In tema di prevenzione degli infortuni, il datore di lavoro è tenuto a redigere e sottoporre ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008, all'interno del quale deve indicare in modo specifico i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro e le misure precauzionali ed i dispositivi adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori; il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata.
- (Sez. 4, n. 27295 del 31/05/2017)

Giurisprudenza recente

- In tema di infortuni sul lavoro, la delega di funzioni - ora disciplinata precipuamente dall'art. 16 T.U. sulla sicurezza - non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e, tuttavia, detta vigilanza non può avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni - che la legge affida al garante - concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato; ne consegue che l'obbligo di vigilanza del delegante è distinto da quello del delegato - al quale vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo - e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni.
- (Sez. 4, n. 22837 del 31/05/2016)

Giurisprudenza recente

- La validità della delega degli obblighi di cui è destinatario il datore di lavoro in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, quando la stessa non è espressa ma si assume implicita nella ripartizione di funzioni imposta dalla complessità dell'organizzazione aziendale, dipende comunque dalle dimensioni dell'impresa in sé considerata.
- (Sez. 4, n. 49670 del 28/11/2014)
- Isolata

Giurisprudenza recente

- In materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, possono essere trasferiti con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al delegante, a condizione che il relativo atto di delega ex art. 16 del D.Lgs. n. 81 del 2008 riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa.
- (Sez. U, n. 38343 del 18/09/2014)
- Caso Thyssen

Grazie per l'attenzione

LA RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

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

Con la delega di funzioni - introdotta dal legislatore con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (D.lgs. n. 81/2008), c.d. Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro - è stato regolamentato 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 e preliminare dei soggetti che, insieme al datore di lavoro, devono perseguire l'obiettivo di garantire condizioni di sicurezza sempre migliori. Ciò in quanto l'efficace prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è risultato di una azione comune, che richiede alle imprese innanzitutto una corretta ripartizione di compiti a fini di salute e sicurezza

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. n. 81/2008 analizzando le relative posizioni di garanzia ed effettuando un'ampia trattazione giuridica sulla delega di funzioni. In questa parte della pubblicazione verrà operata anche la ricognizione dei più recenti indirizzi in merito, i quali evidenziano a quali condizioni l'impresa può avere responsabilità, escludendo che essa derivi solo dal verificarsi dell'infortunio o della malattia, anche rispetto al possibile contagio da Covid-19 al lavoro. Al riguardo va sottolineando come tale rischio non possa essere ritenuto "lavorativo" ma proprio della popolazione (c.d. "rischio esogeno") e che, di conseguenza, le misure adottate per limitare il rischio da contagio in azienda e nei cantieri sono analoghe a quelle previste per la popolazione, per quanto individuate in modo puntuale nei Protocolli di riferimento, a partire dal Protocollo del 24 aprile 2020 dedicato ai cantieri.

La seconda parte riporta esempi di lettere di incarico ed esempi di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro che il datore di lavoro può utilizzare dopo averle adattate alla realtà organizzativa dell'impresa. Tali materiali sono uno strumento di ausilio alle imprese per gestire in modo più semplice e rapido possibile le investiture formali che accompagnano le scelte gestionali del datore di lavoro, le quali restano del tutto libere e che vanno adottate tenendo conto della tipologia dell'impresa, dell'ampiezza delle sue articolazioni e delle attività che in esse si svolgono.

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.

Gabriele Buia
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 salute e 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. Espressione di tale impegno è stata, nel 2012, la pubblicazione in materia di tutela della salute e sicurezza nei cantieri, che ha fornito alle imprese un riferimento informativo e operativo per la gestione della salute e sicurezza, della quale il presente documento costituisce rivisitazione e aggiornamento.

Vista la velocità delle evoluzioni normative e organizzative proprie del settore dei cantieri, Ance ha ritenuto, infatti, opportuno aggiornare la propria pubblicazione in materia di tutela della sicurezza, alla luce degli ultimi indirizzi in materia del rinnovato assetto normativo. Per maggior chiarezza – ma anche in continuità con la precedente pubblicazione – 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.

Marco Garantola
Vice Presidente dell'ANCE

Il presente documento è stato aggiornato dalla dott.ssa Beatrice Sassi e dall'ing. Francesca Ferrocci della Direzione Relazioni Industriali, dall'avv. Francesca Ottavi e dall'avv. Michela Mancini della Direzione Opere Pubbliche.

L'ANCE ringrazia l'avvocato Lorenzo Fantini, già Dirigente delle divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro negli anni tra il 2003 e il 2013, per la preziosa collaborazione nell'attività di revisione ed integrazione del documento.

INDICE

PARTE PRIMA	6
1. Le figure previste dal Testo unico sicurezza e le relative posizioni di garanzia	6
1.1 Il datore di lavoro	7
1.2 Il dirigente.....	10
1.3 Il preposto	12
1.4 Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione	15
2. La delega di funzioni	18
2.1 I requisiti di validità.....	19
2.2 La posizione del delegante.....	23
2.2.1 Modelli di organizzazione e gestione	24
2.3 La posizione del delegato	26
2.4 La subdelega.....	26
3. Applicazione della disciplina al settore dei lavori in edilizia: imprese esecutrici e impresa affidataria	28
3.1 Il datore di lavoro dell'impresa esecutrice.....	29
3.3 L'impresa affidataria	32
PARTE SECONDA	35
Premessa	35
1. LETTERE DI INCARICO PER L'INTERO COMPLESSO AZIENDALE	36
1.1 Lettera di incarico per dirigente	36
1.2 Lettera di incarico per preposto	39
1.3 Lettera di incarico per Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	40
1.4 Lettera di incarico per addetti a primo soccorso, emergenza e antincendio	42
1.5 Lettera di incarico per il medico competente	43
1.6 Lettera di incarico per addetto al servizio di prevenzione e protezione	44
2. LETTERE DI INCARICO PER IL SINGOLO CANTIERE	45
2.1 Lettera di incarico per dirigente/direttore di cantiere.....	45
2.2 Lettera di incarico per preposti	47
3. LETTERE DI INCARICO PER L'IMPRESA AFFIDATARIA	48
3.1 Lettera di incarico per dirigente/direttore di cantiere.....	48
3.2 Lettera di incarico per preposti	51
4. DELEGA DI FUNZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA PER LE IMPRESE ESECUTRICI 52	
4.1 Delega per l'intero complesso aziendale (articolo 16 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i.)	52
4.2 Delega per singolo cantiere (articolo 16 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, e s.m.i.)	57
5. DELEGA DI FUNZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PER LE IMPRESE AFFIDATARIE	61
5.1 Delega per singolo cantiere (articolo 16 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.)	61
6. Sub-delega	65
6.1. Modello di sub-delega.....	65

PARTE PRIMA

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

La disciplina del D.Lgs. n. 81/2008 riguarda la gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento a tutti i settori di attività. Per garantire una efficace gestione delle attività di prevenzione, in coerenza con le direttive comunitarie in materia, sono individuate alcune figure che ricoprono ruoli significativi all'interno dell'impresa cui sono riconnessi rilevanti profili di responsabilità, sul presupposto che una azione condivisa sia la modalità migliore per ridurre il rischio di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

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 e la cui identificazione non dipende dall'esistenza di una "regolare investitura" (in questi termini l'articolo 299 del D.Lgs. n. 81/2008, intitolato "Esercizio di fatto di poteri direttivi") ma dalla circostanza fattuale e concreta che la persona svolga nell'organizzazione aziendale quel ruolo, esercitando di fatto i relativi poteri. Le posizioni di garanzia (datore di lavoro, dirigente, preposto) 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. Tutti questi soggetti, ciascuno nell'ambito – che può avere, ovviamente, differente ampiezza in concreto – delle proprie prerogative e responsabilità, avranno il compito di attuare le misure di prevenzione secondo quanto richiesto dall'articolo 2087 c.c. il quale impone all'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'attività di impresa, le migliori misure tecnologiche e organizzative disponibili in un determinato momento storico (si vedano, per tutte, Cass. lav., 5 febbraio 2014, n. 2626, e Cass. pen., sez. IV, 14 ottobre 2008, n. 38819 e, per ultime, Cass. lav., ordinanza 11 febbraio 2020, n. 3282 e Cass. pen. Sez. III, 6 novembre 2018, n. 50000).

Il Testo unico di sicurezza, in altre parole, ha recepito in legge quanto per anni argomentato dalla Suprema Corte, la quale ha costantemente sottolineato come: *"in tema di infortuni sul lavoro, l'individuazione dei soggetti destinatari della relativa normativa [datore di lavoro, dirigente, preposto] deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti"* (Cass. pen., Sez. IV, 20 aprile 1989, n. 6025) e *"deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale)"* (Cass. pen., Sez. un., 14 ottobre 1992, n. 9874); **come a dire che la mansione concretamente esercitata prevale comunque e sempre sulla qualifica formale e apparente.**

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

1.1 Il datore di lavoro

L'articolo 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2008 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 di una prima lettura della norma richiamata, si possono enucleare due 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'articolo 2082 c.c., vale a dire l'imprenditore; 2) **il datore di lavoro di fatto**, ossia colui che in base al principio di effettività effettivamente ricopre detto ruolo, avendone i necessari poteri decisionali e di spesa ed esercitandoli. Tuttavia, nell'utilizzare l'espressione *“o, comunque”*, la disposizione è chiara nel senso che *“comunque”* sull'aspetto formale (la firma del contratto) prevale quello sostanziale, vale a dire che datore di lavoro sarà chiunque eserciti in concreto *“i poteri decisionali e di spesa”*.

Tale conclusione, del resto, tiene conto della già segnalata giurisprudenza relativa al principio di effettività, varie volte affermato dal Giudice di legittimità (cfr. Cass. pen. sez. III, 12 febbraio 1998 n. 1769, Magnani rv. 210260,), in base al quale era già stata avanzata in passato la **nozione di datore di lavoro di fatto o di dirigente di fatto** (si vedano, per tutte, Cass. pen., sez. IV, 23 febbraio 1998 n. 2277, Cicchetti ed altro rv. 210263; Cass. pen., sez. IV, 30 marzo 1998 n. 3945, Villa rv. 210640 e Cass. pen., sez. IV, 23 marzo 1998 n. 3606, Villa rv. 210642), tesa a individuare il novero dei soggetti responsabili in caso di infortunio sul lavoro. Questa giurisprudenza è stata, peraltro, citata e ribadita, quanto alla sua attualità, nella nota sentenza *“Thyssenkrupp”* (Cass. Pen., sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343).

A ciò si aggiunga che il D.lgs. n. 81/2008, al già citato articolo 299, prevede che sia titolare di una posizione di garanzia chiunque, comunque, abbia avuto una *“regolare investitura”*, con ciò sottolineando che la presenza di un atto aziendale (es.: una delibera del Consiglio di Amministrazione di una S.p.A. con cui una persona, che potrebbe essere l'Amministratore delegato, viene individuata come *“datore di lavoro”* per la salute e sicurezza sul lavoro) che qualifichi una persona come *“datore di lavoro”* porterà comunque a considerarlo come tale a livello giudiziale. Dunque, ai due casi appena descritti è possibile aggiungere la figura del datore di lavoro munito di *“regolare investitura”*, cioè il datore di lavoro in senso formale.

In una stessa impresa è, quindi, 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. In merito va sottolineato che ciò che la citata giurisprudenza richiede costantemente è che in capo a colui,

possono in alcun modo essere individuati in modo generale, dipendendo da fattori quali le dimensioni complessive e l'articolazione dell'impresa, essendo la relativa scelta rimessa alla libertà ma anche alla responsabilità del datore di lavoro.

Tanto premesso, deve ricordarsi la sussistenza di una norma di chiusura, rappresentata dal già segnalato articolo 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. In merito, va segnalato come i più recenti arresti giudiziari abbiano chiarito che l'obbligo generale di prevenzione e protezione di cui all'articolo 2087 c.c. non impone comunque al datore di lavoro di: *“creare un ambiente lavorativo a “rischio zero”, disponendo misure atte a prevenire anche gli eventi rischiosi impensabili (circostanza che implicherebbe, incostituzionalmente, la condanna a titolo di responsabilità oggettiva), dovendo, invece, obbligatoriamente, “predisporre tutte quelle misure che nel caso concreto e rispetto a quella specifica lavorazione risultino idonee a prevenire i rischi tecnici dell'attività posta in essere”* (in questi termini le già citate Cass. lav., ordinanza 11 febbraio 2020, n. 3282, e Cass. pen., sez. III, 6 novembre 2018, n. 50000, e, per ultima, Cass. lav., 15 giugno 2020, n. 11546).

Si tratta di un orientamento molto importante, che ha trovato formale riconoscimento in materia di prevenzione dal rischio di contagio da Coronavirus, dapprima nella circolare INAIL del 20 maggio 2020, n. 22, in cui si legge quanto segue: *“Pertanto la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali”* e, quindi, addirittura in una norma di legge (anche nota come “scudo penale” in materia di Coronavirus), l'articolo 29-bis della legge 5 giugno 2020, n. 40, in vigore dal 7 luglio 2020, la quale dispone testualmente che: *“1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonche' mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste”*. **In tal modo viene puntualizzato che l'obbligo del datore di lavoro non è di impedire il contagio ma di applicare le vigenti normative emergenziali contro il Covid-19 al lavoro**, quali contenute nei Protocolli obbligatori per i vari settori; quindi, per i cantieri tali obbligo si esauriscono nella predisposizione e garanzia delle misure di cui al Protocollo specifico del 24 aprile 2020 e al Protocollo siglato il 24 marzo dalle parti sociali dell'edilizia, le cui procedure attuative sono state emanate dalla Commissione Nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT).

1.2 Il dirigente

L'articolo 2, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 81/2008 definisce 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 (così già Cass. pen., sez. IV, 8 aprile 2008, n. 22615).

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. Quindi, **i poteri (e le responsabilità) del dirigente sono più limitati rispetto a quelli del datore di lavoro sia per legge** – perché sul dirigente non possono gravare gli obblighi (valutazione dei rischi e nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) che l'articolo 17 del Testo unico pone a carico del solo datore di lavoro rendendoli indelegabili – **che a livello organizzativo, in quanto il dirigente risponde di essi solo nell'ambito della funzione aziendale a capo della quale è collocato.**

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, purché l'elemento organizzativo – eventualmente anche solo del “dettaglio”, in quanto le scelte di fondo gravano sul datore di lavoro – prevalga su quello esecutivo del lavoro (che è questione di cui si occupa il preposto, come tra poco meglio si illustrerà), come per tutte sottolineato da Cass. pen., sez. IV, 9 maggio 2017, n. 22606.

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, principio ormai del tutto pacifico (già espresso, per esempio, da Cass. pen., sezione IV, 12 novembre 2008, n. 42136, la quale sottolinea come la posizione del “dirigente” sia attribuita per legge dipendendo dalle funzioni svolte nell'organizzazione aziendale, su scelta del datore di lavoro e non richiedendo necessariamente la delega, *“istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (...) che gli sono propri”*).

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. n. 81/2008 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. **Quindi, rispetto alla funzione aziendale che governa in autonomia il dirigente ha gli stessi obblighi del datore di lavoro** (eccetto i già citati obblighi indelegabili), come confermato dalla circostanza che l'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 è intitolato "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente".

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 di esse.

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. n. 81/2008 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 (eventualmente formale) 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 o anche solo di un incarico formale.

La prevalenza dell'elemento sostanziale (l'esercizio delle funzioni) rispetto a quello formale (il conferimento di una investitura formale, per mezzo di delega o incarico, al dirigente da parte del datore di lavoro) non deve, però, portare a ritenere inutile la predisposizione e il conferimento da parte del datore di lavoro di tali atti formali. Ciò anche in quanto, come meglio si approfondirà nella parte relativa alla delega, tali strumenti sono espressione di una impresa organizzata, in cui ogni soggetto è consapevole del ruolo che riveste in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, quindi, che considera il tema della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali essenziale per ogni suo componente (il quale, infatti, va anche avviato ai rispettivi corsi di formazione, come dirigente, preposto o lavoratore).

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. n. 81/2008 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 (si vedano, in merito, già prima del Testo unico, Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593; Cass. Pen. 20 gennaio 1998, n.2277; Cass. Pen. 26 giugno 1996, n. 6468; Cass. Pen. 14 settembre 1991, n. 9592; tra le ultime, per tutte, Cass. pen., sez. IV. 13 gennaio 2021, n. 1096).

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. Anche in questi casi è del tutto pacifico che chiunque svolga in concreto, sul luogo di lavoro, compiti di controllo e supervisione di lavoratori sia comunque un preposto

Come il dirigente, anche il preposto è titolare di una posizione di garanzia, in quanto l'articolo 19 del Testo unico di sicurezza 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 investitura formale o in via di fatto, il preposto assume una posizione sovraordinata rispetto ai lavoratori all'interno dell'impresa, dirigendo il lavoro, 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/o al dirigente in termini di vigilanza.

Di conseguenza, 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. Ciò è previsto, peraltro, dall'articolo 18, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, il quale impone testualmente al datore di lavoro e al dirigente di vigilare sul corretto svolgimento dei compiti prevenzionistici da parte, tra l'altro, del preposto e del lavoratore. Va in merito sottolineato come la più recente giurisprudenza spieghi in modo chiarissimo in cosa tale vigilanza si sostanzia, come è dato leggere nella massima della sentenza Cass. pen., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, relativa a un infortunio mortale in un cantiere edile, in cui la Suprema Corte evidenzia come: ***“l'obbligo datoriale di vigilare sull'osservanza delle misure prevenzionistiche adottate può essere assolto attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza del datore di lavoro delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione adottate a seguito della valutazione dei rischi”***. Nella medesima sentenza, di assoluzione per il datore di lavoro, viene altresì evidenziato quanto segue: *“quanto alle concrete modalità di adempimento dell'obbligo di vigilanza esse non potranno essere quelle stesse riferibili al preposto ma avranno un contenuto essenzialmente procedurale, tanto più complesso quanto più elevata è la complessità dell'organizzazione aziendale (e viceversa)”*.

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 ma non risponderà, invece, del fatto in caso di corretta identificazione dei ruoli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di predisposizione (innanzitutto tramite il Piano Operativo di Sicurezza) delle procedure di prevenzione e protezione da attuare in concreto in cantiere e di affidamento di quelle attività ad un preposto adeguatamente esperto e formato. In tali casi, l'assenza di una investitura espressamente e formalmente conferita al preposto, con pienezza di poteri ed autonomia decisionale, porterà con ogni probabilità il Giudice a ritenere che sul preposto nel caso di specie non gravassero gli obblighi e le responsabilità specifiche del datore di lavoro o del dirigente; con la conseguenza che su di essi si potrebbero ritenere personalmente gravanti gli obblighi di verifica in cantiere, attraverso idonee forme di vigilanza, del rispetto delle misure di sicurezza da parte dei preposti e dei lavoratori.

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, come appena esemplificato. In tale logica si collocano le più recenti pronunce, che rimarcano come il compito del datore di lavoro sia innanzitutto quello di adottare le più corrette – dal punto di vista prevenzionistico – “*scelte gestionali di fondo*” (così, per ultima, Cass. pen., Sez. III, 12 giugno 2019, n. 25977) organizzando l’impresa in modo che le attività di lavoro vengano svolte da persone (dirigenti e preposti) che abbiano il compito di controllare che tali scelte di tutela vengano effettivamente attuate giorno per giorno dai lavoratori. Quindi, in caso di indagine per infortunio o malattia professionale le responsabilità andranno ascritte (e anche eventualmente escluse) a ciascuna persona che abbia un ruolo nell’impresa secondo questo principio generale: “*in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini dell’individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l’infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell’organizzazione dell’attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l’incidente derivante da scelte gestionali di fondo (cfr. sez. 4 n. 24136 del 06/05/2016, Rv. 266853)*” (così la già citata Cass. pen., Sez. IV, 9 maggio 2017, n. 22606).

Va, infine, sottolineato come se l’azienda si è correttamente organizzata in merito e ha predisposto le misure di tutela adeguate al rischio, formando e informando i propri lavoratori in merito, **è sempre più frequente che il procedimento penale si concluda con l’assoluzione del datore di lavoro, del dirigente e anche del preposto indagato, in quanto l’evento sia attribuibile a un comportamento “abnorme” del lavoratore**, vale a dire ad una condotta individuale che l’organizzazione aziendale (adeguata, nel senso sin qui esposto) non avrebbe in alcun modo potuto prevedere. In questo senso si sono, ad esempio, espresse, tra le tante, Cass. pen., sez. IV, 1° febbraio 2019, n. 5007, la già citata Cass. pen., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883 e anche Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2016, 24139, in cui si rimarca che: “*il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello “collaborativo”, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori (Sez. 4, Sentenza n. 8883 del 10/02/2016, dep. 03/03/2016, Rv. 266073)*”.

1.4 Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

L’articolo 2, comma 1, lettera f) del D.lgs. n. 81/2008 definisce 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 individuare i rischi lavorativi e identificare le misure antinfortunistiche da adottare al lavoro.

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, come già segnalato, tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, 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 dell'impresa, 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, quali definite, anche rispetto ai requisiti di formazione e aggiornamento, all'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008, tramite il rinvio al pertinente Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

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. n. 81/2008, 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, dovendo in tal caso essere in possesso dei requisiti formativi definiti dall'articolo 34 del Testo unico, per mezzo del rinvio al pertinente Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 81/2008 definisce i compiti spettanti al servizio di prevenzione che consistono, fondamentalmente, nella individuazione dei fattori di rischio e nella elaborazione di adeguate misure e procedure 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 di tipo prevenzionistico. 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. n.

81/2008, 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. Quanto appena evidenziato è, peraltro, costantemente evidenziato dalla giurisprudenza la quale in merito al RSPP evidenzia, in particolare, quanto segue: *"Il ruolo di consulente del datore di lavoro è stato attribuito anche al RSPP, osservando che lo stesso, sebbene privo di capacità immediatamente operative sulla struttura aziendale, svolge il compito di prestare "ausilio" al datore di lavoro nella individuazione e segnalazione dei fattori di rischio delle lavorazioni e nella elaborazione delle procedure di sicurezza. Da ciò consegue che, pur restando il datore di lavoro il titolare della posizione di garanzia nella specifica materia, facendo a lui capo l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento contenente le misure di prevenzione e protezione in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, non può escludersi una concorrente responsabilità per il verificarsi di un infortunio possa profilarsi anche nei confronti di detto responsabile il quale, ancorché privo di poteri decisionali e di spesa tali da consentire un diretto intervento per rimuovere le situazioni di rischio, può rispondere del fatto quando sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione"* (così Cass. pen., 15 gennaio 2013, n. 1856; nello stesso senso, tra le tante, anche Cass. pen., Sez. IV, 20 luglio 2018, n. 34311). La medesima giurisprudenza esclude, quindi, la responsabilità del RSPP in caso di puntuale segnalazione del pericolo al datore di lavoro, in difetto di poteri decisionali e di spesa in capo a tale figura (come in Cass. pen., 5 maggio 2014, n. 18296, e in Cass. pen., sez. IV, 21 gennaio 2016, n. 2536).

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 (rispettivamente, articoli 590 e 589 c.p.) 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. Come già esposto, la normativa penale individua come responsabile innanzitutto il datore di lavoro, vale a dire 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 e di spesa, determinando ed indirizzando l'operato dell'azienda.

Tuttavia, i soggetti destinatari di obblighi penalmente sanzionati quali datori di lavoro 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 o affiancare il datore di lavoro nell'adempimento degli obblighi previsti dalla legge. Tale articolazione organizzativa costituisce essa stessa una misura di prevenzione e protezione, consentendo all'impresa di agire per mezzo delle persone (dirigenti e preposti) più vicini al rischio lavorativo e, quindi, maggiormente in grado di gestirlo con efficacia, per sempre nell'ambito delle direttive generali del datore di lavoro.

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 prima del 2008, 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, secondo questo indirizzo, 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 in questione evidenziava 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 (articolo 40, comma 2, c.p.).

Tale posizione è stata accolta dal D.Lgs. n. 81/2008, il quale, all'articolo 16, comma 3, 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, si ripete, della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del relativo documento, nonché della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (articolo 17 del D.Lgs. n. 81/2008), che la norma pone a carico esclusivamente del datore di lavoro.

2.1 I requisiti di validità

L'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2008 individua puntualmente i requisiti necessari affinché la delega di funzioni possa ritenersi efficace. Detti requisiti sono sia relativi all'atto sia relativi al contenuto.

Si riporta di seguito il relativo testo.

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;

b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

La norma costituisce la riscrittura in termini di diritto positivo dei principali criteri elaborati, nel corso degli anni, dalla giurisprudenza la quale ha costruito un quadro di riferimento incentrato sull'idea di fondo per cui soltanto una delega correttamente e validamente esercitata è idonea a produrre, a favore del delegante (necessariamente il datore di lavoro), un effetto liberatorio dalle responsabilità che all'esercizio di quelle funzioni sono connesse. Al riguardo costantemente la Cassazione ha affermato il principio secondo il quale la delega deve essere in concreto provata, e che il relativo onere grava sul delegante (così, per tutte, Cass. pen., sez. IV, 25 settembre 2018, n. 41352). L'assenza di prova fa sì che nessuna responsabilità possa essere ascritta al presunto delegato, e che del mancato adempimento torni a rispondere il solo datore di lavoro.

L'articolo 16, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 richiede sia requisiti formali che sostanziali. Sul piano formale, è necessario che sussista:

- *Un atto di delega scritto recante data certa;*
- *L'accettazione per iscritto del delegato;*
- *Adeguate e tempestive pubblicità della delega (come imposto testualmente dall'articolo 16, comma 2, del Testo unico).*

Sul piano sostanziale, occorre che la delega garantisca quanto segue:

- *sia conferita a soggetto delegato in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- *attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- *attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.*

Quanto agli oneri formali si ritiene che, pur non essendo richiesto necessariamente 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 mancanza di indicazioni, da parte del Legislatore, delle concrete e idonee modalità atte a soddisfare questo requisito ha generato alcuni dubbi interpretativi. Sul punto è anche intervenuto il Garante per la Privacy (pronuncia del 5 dicembre 2000) secondo il quale la disciplina della data certa, richiesta come elemento necessario ai fini della validità della delega di funzioni, può essere riconducibile alla disciplina civilistica in materia di prove documentali e, in particolare, nell'alveo degli articoli 2702-2704 del c.c., i quali recano un'elencazione degli strumenti (ad esempio, marca temporale o c.d. "autoprestazione") per attribuire data certa ai documenti.

Dal punto di vista della prassi, il metodo più usato e da ritenersi più idoneo rimane l'atto sottoscritto davanti ad un pubblico ufficiale, senza che sia, comunque, esclusa la possibilità di utilizzo di altri

strumenti utili allo scopo (che è quello di rendere imm modificabile un documento in una determinata configurazione, una volta apposta ad esso una data), quali l'invio di esso – quale documento imm modificabile – da indirizzo PEC ad altro indirizzo PEC o per mezzo di apposizione (nel settore delle pubbliche amministrazioni) di protocollo informatico. Tale conclusione è avvalorata, in particolare, dal decreto interministeriale 30 novembre 2012, relativo alle procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi – attuativo dell'articolo 29, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 – in cui è dato leggere, rispetto alla “data certa” del documento, quanto segue: *“la data certa va documentata con PEC o altra forma prevista dalla legge”*.

La scelta del legislatore è, infatti, legata, analogamente a quanto per il documento di valutazione dei rischi, alla 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; per cui **qualunque modalità (anche informatica) che garantisca tale risultato deve ritenersi utilizzabile**.

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. La Corte di Cassazione, in particolare, in passato ha in merito evidenziato che: *“le evidenti esigenze di certezza connesse alla delicatezza e all'importanza della materia impongono, ai fini dell'efficacia liberatoria di un'eventuale delega, la sussistenza di una adeguata pubblicità della stessa”* (Cass. pen., sez. IV, 11 marzo 1999, n. 3250). L'articolo 16, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, al di là del principio generale enunciato, non indica con precisione quale tipo di atto sia idoneo a soddisfare l'esigenza in questione consentendo l'utilizzo di qualunque atto idoneo allo scopo (ad esempio, la pubblicazione della delega tramite la Camera di Commercio, Industria e Artigianato o tramite il sito dell'impresa e/o la sua trasmissione al terzo con cui l'impresa abbia rapporti). Naturalmente, il requisito della “pubblicità” va inteso, unitamente al senso che appena è stato indicato (direttamente correlato con quello della forma scritta), anche come pubblicità interna all'azienda: ossia come esigenza di rendere l'atto (e l'investitura in esso contenuta) conoscibile a tutti i lavoratori; esigenza che il datore di lavoro potrà soddisfare nelle forme e con le modalità che più riterrà opportune, quali, ad esempio, per mezzo di circolari/lettere interne; affissione dell'atto in luoghi a tutti accessibili (in analogia con quanto è previsto all'articolo 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970, in tema di pubblicità del codice disciplinare).

In merito ai requisiti di professionalità ed esperienza richiesti in capo al soggetto delegato, il D.Lgs. n. 81/2008 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

sez.IV, 4 luglio 2008 n.27433, sottolinea che la delega deve contenere quanto segue: *“espressa previsione di impegno di spesa della società, salvo preavviso e resa del conto a spesa effettuata ai fini del bilancio di esercizio.”* Dal punto di vista della prassi normalmente seguita in merito, tale risultato può conseguirsi tramite l’atto di delega o prevedendo un potere di spesa illimitato (il quale, tuttavia, potrebbe non avere in concreto rispondenza nelle dinamiche di spesa reali in azienda) in capo al delegato o conferendogli uno specifico budget (determinato in base all’incarico e al bilancio dell’impresa) o, infine, attribuendo al delegato ogni potere di spesa nell’ambito del budget aziendale a disposizione per la funzione delegata o per il cantiere di riferimento. In tutti e tre i casi, appare più che opportuno che la delega preveda una clausola in forza della quale il delegato sia tenuto a intervenire, senza alcun limite economico, in casi straordinari di necessità ed urgenza, che impongano un intervento per garantire la salute e sicurezza del tutto indifferibile, dovendo unicamente in merito rendicontare al delegante rispetto all’investimento realizzato.

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.

Tutti gli elementi sin qui richiamati vengono costantemente richiesti dalla giurisprudenza nelle deleghe, anche nella più recenti pronunce. Al riguardo, per tutte, si rinvia a Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2019, n. 39745, la quale sottolinea come: *“in materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro, possono essere trasferiti ad altri soggetti a condizione che il relativo atto di delega, ex art. 16 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, riguardi un ambito ben definito e non l’intera gestione aziendale, sia espresso ed effettivo, non equivoco ed investa un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa”* (nello stesso senso, per ultima, la già segnalata Cass. pen., sez. III, 5 giugno 2020, n. 17174).

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’articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008.

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 sostanziarsi 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'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, 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'articolo 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. n. 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. n. 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 conferma 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. In tal modo viene chiarito che la vigilanza in parola è un controllo di altissimo livello, sull'esistenza e l'evoluzione del sistema di prevenzione e non sulle lavorazioni giornaliere (il cui controllo non è compito del datore di lavoro delegante). Al riguardo, si consideri la recente Cass. pen., Sez. III, 12 giugno 2019, n. 25977, che assolve il datore di lavoro sottolineando come nelle imprese di grandi dimensioni *“il «datore di lavoro» risponde delle violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori che discendono dalle scelte gestionali di fondo ovvero dalla inadeguatezza ed inefficacia del modello di controllo, anche in considerazione delle necessità di adattamento di questo nel tempo a fronte di apprezzabili sopravvenienze”*, e, ancora, che: *“l'art. 30, comma 4, d.lgs. n. 81 del 2008, richiede «il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo» solo «quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico», e, quindi, solo in occasione di sopravvenienze, appunto «significative»*. Ne deriva, secondo la Suprema Corte, che per ricostruire le responsabilità in caso di infortunio sul lavoro: *“è necessario accertare se le riscontrate violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori discendono da scelte gestionali di fondo dell'impresa ovvero dalla inadeguatezza ed inefficacia del modello organizzativo”*, di cui risponde il datore di lavoro, oppure, come nel caso di specie, da: *“insidie pericolosissime» sul luogo del fatto”*, che non possono essere addebitate al vertice dell'organizzazione aziendale.

L'indirizzo appena richiamato evidenzia, tra l'altro, l'importanza e l'opportunità della scelta – che rimane volontaria – dell'impresa di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme a quanto richiesto dal D.Lgs. n. 81/2008, quale testimonianza di un'azienda attenta alla salute e sicurezza sul lavoro e che assume un impegno formale e sostanziale di tutelare i propri lavoratori anche oltre il minimo di legge; scelta che il Legislatore “premia” escludendo, in caso di adozione e attuazione del modello, le pesanti sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 a carico dell'azienda e che la giurisprudenza considera come elemento determinante per escludere le

responsabilità penali individuali. A tale riguardo, particolarmente utili saranno i modelli predisposti e controllati per mezzo di procedure predefinite, dirette a verificare che il modello sia stato non solo correttamente progettato ma sia attuato giorno per giorno al lavoro, quali i modelli “certificati” in base alla ISO 45001 oppure “asseverati”, ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2008, in attuazione della norma UNI 11751:2019.

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 (articolo 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'articolo 16, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008 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, attesa la lettera dell'articolo in

commento che prevede espressamente che: *“Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate”*

La disposizione legislativa appena riportata richiede che la subdelega debba possedere alcuni requisiti, e, 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; normalmente essa viene conferita al delegato con l'atto di delega, inserendosi in esso la facoltà di sub-delegare ed eventuali condizioni di essa.

La norma richiede comunque 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.

Pertanto, 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'articolo 30, comma 4 del medesimo D.Lgs. n. 81/2008. Va, in merito, ricordato, tuttavia, che i modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro – se correttamente progettati ed attuati – sono composti da procedure di controllo e verifica che, in caso di procedimento penale, possono senz'altro costituire il fondamento delle difese per dirigenti, delegati e sub-delegati, attesa la già segnalata natura della vigilanza ad essi richiesta, relativa al controllo dell'esistenza e dell'efficacia delle procedure di prevenzione e protezione, piuttosto che dei comportamenti dei lavoratori.

Infatti, in base ad una lettura sistematica delle norme, sembra 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 e 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. Infatti, anche rispetto ai lavori edili o di ingegneria civile – quali definiti dall'Allegato X al D.Lgs. n. 81/2008 e regolati dal Titolo IV del Testo unico di salute e sicurezza sul lavoro – vale il principio per cui la compresenza di più titolari della posizione di garanzia non è evenienza che esclude, per ciascuno, il contributo causale nella condotta incriminata. Ciò significa, come per tutte sottolineato da Cass. Pen., sez. IV, 10 luglio 2015, n. 29798, che un infortunio grave o mortale in un cantiere può, quindi, essere addebitato a ognuno (potenzialmente a tutti) i soggetti della salute e sicurezza nei cantieri per violazione dei rispettivi obblighi.

Al riguardo, occorre tenere presente che l'articolo 89 del D.Lgs. n. 81/2008 distingue tra impresa esecuttrice 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 articoli 95, 96 e 97 la definizione di differenti obblighi di rispetto degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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. n. 81/2008 (articolo 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. Esso potrà, quindi, qualificarsi come sede di lavoro (anzi la “tipica” sede del lavoro edile) ma non come “unità produttiva”, nel senso appena richiamato.

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 quale, in difetto di diverse individuazioni formali in azienda, sarà il “datore di lavoro” prevenzionistico in quanto

soggetto che *“esercita i poteri decisionali e di spesa”*, ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 2. Comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2008.

Il datore di lavoro dell’impresa esecutrice è tenuto all’adempimento delle misure generali di tutela previste dall’articolo 95 del D.Lgs. n. 81/2008, che risultano definite sia con riferimento alle misure generali previste dall’articolo 15, sia rispetto alle misure particolari relative al cantiere. A detti obblighi si aggiungono poi quelli previsti dall’articolo 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 sopraddetti, 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’articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008.

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’articolo 17 del D.Lgs. n. 81/2008 attività prevista come non delegabile da parte del datore di lavoro (articolo 96, comma 2, del Testo unico).

3.1 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. n. 81/2008, già 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’articolo 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. Sul dirigente e sul preposto delle imprese operanti nei cantieri edili gravano, dunque, sicuramente gli obblighi previsti dagli articoli 18 e 19 del D.Lgs. n. 81/2008, già oggetto di trattazione.

La figura di dirigente fondamentale per l’attività del cantiere è il direttore di cantiere, quale soggetto che tipicamente in cantiere *“attuа le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa”* (articolo 2, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n. 81/2008). In quanto dirigente preposto all’attività produttiva del cantiere competono al direttore di cantiere gli adempimenti previsti dall’art. 18 del D.Lgs. 81/2008, cui sono riconnesse le sanzioni previste dall’articolo 55. Tale conclusione è costantemente adottata dalla giurisprudenza, nei processi per infortuni sul lavoro in cantiere, nei quali al direttore tecnico vengono attribuite responsabilità per non avere svolto le funzioni dirigenziali in

relazione ai lavori di riferimento (si veda, per ultima, Cass. pen., sez. IV, 6 ottobre 2020, n. 27574, nella quale si sottolinea come spetti a tale figura “*tutelare la sicurezza dei lavoratori*” (...) e “*vigilare affinché l’opera sia eseguita in maniera conforme alle normative vigenti*”).

Va sottolineato in merito che, nonostante l’articolo 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 articolo 159 del D.Lgs. n. 81/2008, 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, quale dirigente prevenzionistico.

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 articoli 95 e 96 del D.Lgs. n. 81/2008, con esclusione dei compiti non delegabili, al fine di rendere maggiormente chiaro il ruolo spettante al direttore di cantiere e le attività che gli si richiedono.

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. Ciò anche, va sottolineato, rispetto all’adozione delle misure contro il Covid-19 in cantiere, le quali – come già esposto – devono essere coerenti rispetto a quanto previsto dal Protocollo “cantieri” del 24 aprile 2020, e dal Protocollo siglato il 24 marzo dalle parti sociali dell’edilizia, le cui procedure attuative sono state emanate dalla Commissione Nazionale per la prevenzione infortuni, l’igiene e l’ambiente di lavoro (CNCPT), a valore obbligatorio per tutti i soggetti che operano, a vario titolo, in cantiere.

Alla posizione tipica del preposto devono ricondursi le figure del capo cantiere, dell’assistente e del caposquadra, in quanto soggetti 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’articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2008, 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 in cantiere. 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'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2008, 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 di lavoro.

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'articolo 89, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 81/2008, contiene la definizione di impresa affidataria, intendendosi per tale: *“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 luglio 2010, ha chiarito che:

- 1) l'espressione “consorzi di imprese” di cui all'articolo 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. n. 81/2008 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'articolo 97 del D.Lgs. n. 81/2008 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 (articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008). Al datore di lavoro dell'impresa affidataria compete, altresì, il coordinamento degli interventi gravanti anche sulle imprese esecutrici (articoli 95 e 96) e la verifica della congruenza dei diversi piani operativi di sicurezza predisposti dalle imprese esecutrici. Peraltro, l'articolo 97, comma 3-ter, del Testo unico richiede che il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti dell'impresa affidataria siano in possesso di "*adeguata formazione*", da intendersi come la formazione – prevista dalla normativa vigente (comprensiva delle diverse disposizioni, qualora pertinenti, contenute negli accordi Stato-Regioni in materia di formazione e salute e sicurezza sul lavoro che si sono succeduti nel corso degli ultimi anni) – disciplinata dal d.lgs. n. 81/2008 e dai relativi provvedimenti integrativi ed attuativi in relazione al settore dei cantieri temporanei e mobili. Se nessun dubbio può esservi in merito ai contenuti e alla durata dei percorsi formativi per dirigenti e preposti (in quanto essi sono disciplinati dall'Accordo del 21 dicembre 2011, al punto 5 per il preposto e 6 per il dirigente), nessun riferimento è possibile trovare rispetto alla formazione del datore di lavoro, essendo solo logico e pacifico che se egli svolge il ruolo di RSPP e abbia la relativa formazione

essa sia conforme a quanto richiesto dalla norma in commento. Al fine di non incorrere in possibili responsabilità in merito, il datore di lavoro dell'impresa esecutrice deve, **quindi**, essere in possesso di formazione adeguata.

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

Per l'impresa affidataria si delinea, pertanto, 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 sub-delega, da parte del delegato dell'intero complesso aziendale, nei confronti di direttori tecnici di singoli cantieri, previa intesa del datore di lavoro.
- I modelli di delega predisposti nel presente documento sono privi della facoltà di sub-delega. Qualora la scelta del datore di lavoro sia, invece, quella di consentire che il delegato, a sua volta, possa individuare uno (o più di uno) sub-delegato, si rinvia all'ultimo paragrafo, che fornisce istruzioni in merito e individua un modello di sub-delega.
- 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. 81/2008 (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'articolo 96 del D.Lgs. n. 81/2008 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 di¹ e quindi considerati i poteri direttivi e gestionali connessi all'esercizio di tali funzioni, 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. n. 81/2008.
- 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;

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

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

- nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.Lgs. n. 81/2008, 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008, 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;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del D.Lgs. n. 81/2008;
- 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. 81/2008. 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008, 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. n. 81/2008;

- 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;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. n. 81/2008, 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. n. 81/2008;⁴
- 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. n. 81/2008 o da altre disposizioni obbligatorie vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, quali contenute nel protocollo aziendale e di cantiere.

Voglia restituire copia della presente firmata per presa visione.

Il datore di lavoro

.....

Per presa visione

.....

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

⁴ 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. n. 81/2008. 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. n. 81/2008.

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'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008, comunichiamo la Sua designazione quale Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, dello stesso decreto.

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

- 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. n. 81/2008, e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali, in relazione agli obblighi in materia di prevenzione di infortuni e malattie professionali imposti da normative vigenti in materia, ivi comprese quelle relative alla prevenzione dal contagio da Covid-19 al lavoro e in cantiere;
- 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. n. 81/2008;
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs n. 81/2008 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. n. 81/2008;
 - 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;

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

e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.

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

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'articolo 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, 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, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2008.

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

A norma dell'articolo 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'articolo 38 del D.Lgs. n. 81/2008, Le comunichiamo la Sua nomina a "medico competente" ai sensi dello 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'articolo 25 del medesimo decreto qualunque adempimento imposto a tale figura da normative obbligatorie in materia di prevenzione di infortuni e malattie professionali, ivi comprese le disposizioni in materia di gestione del rischio da contagio da Covid-19 al lavoro e in cantiere, e, in particolare:

- 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'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008, comunichiamo la Sua designazione quale addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ai sensi dell'articolo 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'articolo 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. n. 81/2008, e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali, in relazione agli obblighi in materia di prevenzione di infortuni e malattie professionali imposti da normative vigenti in materia, ivi comprese quelle relative alla prevenzione dal contagio da Covid-19 al lavoro e in cantiere;
- 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. n. 81/2008;
- a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs. n. 81/2008 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. n. 81/2008;
 - 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'articolo 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, 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. n. 81/2008;
- 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.

n. 81/2008. 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 articoli 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. n. 81/2008;
- 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. 81/2008;
- 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 o da altre disposizioni obbligatorie vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, quali contenute nel protocollo aziendale e di cantiere.

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. n. 81/2008.

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. n. 81/2008;
- 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. 81/2008. 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008, 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. 81/2008;
- 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. n. 81/2008;

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. n. 81/2008

- 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. n. 81/2008 o da altre disposizioni obbligatorie vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, quali contenute nel protocollo aziendale e di cantiere.

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. n. 81/2008.

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 IMPRESSE ESECUTRICI

4.1 Delega per l'intero complesso aziendale (articolo 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 all'esperienza professionale e alle competenze tecniche specifiche del personale, si presenta la necessità di affidare formalmente, mediante delega, le funzioni connesse al rispetto e all'attuazione delle vigenti disposizioni obbligatorie in materia di salute, 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 salute e sicurezza degli addetti e di terzi, sempre limitatamente alla funzione aziendale di riferimento, vale a dire.....(*indicare la direzione o la organizzazione aziendale di riferimento, ad esempio responsabile del personale, degli appalti ect.*);

TUTTO CIO' PREMESSO

Il sottoscritto delegante, nella qualità di cui in premessa, nomina e costituisce procuratore della (impresa) il sig delegato, che assume, limitatamente ai compiti svolti per l'impresa, i compiti di delegato per la sicurezza per l'intero complesso aziendale, riconoscendogli 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 salute e sicurezza del lavoro e, in particolare, nel D.Lgs. n. 81/2008, necessari e/o opportuni in relazione alle attuali acquisizioni scientifiche e/o tecnologiche, in modo tale da garantire la piena incolumità dei lavoratori dipendenti

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", quali, ad esempio, l'invio del documento (in forma immodificabile) da un indirizzo di PEC ad altro indirizzo di PEC.

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 e dei cantieri² conoscano le norme vigenti in materia di salute e 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 lavoratori 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.T.L., I.N.L., A.S.L., etc.) rappresentando l'Impresa per quanto occorra con facoltà all'uopo di incaricare di volta in volta altri dipendenti o professionisti;
- rappresentare l'Impresa nelle ispezioni amministrative e nelle inchieste giudiziarie.

3. Dare attuazione alle norme del D.Lgs. n. 81/2008 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. 81/2008;

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

- 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. n. 81/2008, 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008, 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. n. 81/2008, 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;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del D.Lgs. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008. 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008, 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 articoli 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. n. 81/2008;
- 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;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. n. 81/2008, 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. n. 81/2008⁴;
- 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. n. 81/2008 o da altre disposizioni obbligatorie vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, quali contenute nel protocollo aziendale e di cantiere.

La presente delega viene conferita al delegato con i più ampi poteri di gestione, in piena autonomia decisionale relativamente alla funzione aziendale di riferimento, e in piena autonomia economica⁵ nell'ambito del budget annuale a disposizione dell'impresa per le attività oggetto di delega. In ogni caso il delegato potrà comunque procedere in piena autonomia, gestionale e anche finanziaria, ove ciò sia sorretto da indifferibili ragioni di necessità o di urgenza relativamente alla tutela della salute e sicurezza di lavoratori e terzi, salvo

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

⁴ Da eliminare nel caso di delegati che si occupino delle sole attività fisse dell'impresa.

⁵ Non si ritiene compatibile con una effettiva delega di funzioni il potere di autorizzazione preventivo di spesa da parte del delegante.

prontamente riferire al delegante per consentire la rendicontazione – nel rispetto delle procedure contabili dell'impresa - delle misure urgenti e indifferibili in tal caso adottate. Al delegato vengono, in tal modo, riconosciute tutte le 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 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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 salute, 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.

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 (articolo 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 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, e, in particolare, dal D.Lgs. n. 81/2008, ovvero necessari e/o opportuni in relazione alle attuali acquisizioni scientifiche e/o tecnologiche, anche in relazione alle misure di contrasto del rischio di contagio da Covid-19 al lavoro, 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.

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", quali, ad esempio, l'invio del documento, in forma immodificabile e sottoscritto, da indirizzo PEC ad altro indirizzo PEC.

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;
 - 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.T.L., I.N.L., A.S.L., etc.) rappresentando l'Impresa per quanto occorra con facoltà all'uopo di incaricare di volta in volta altri dipendenti o professionisti;
 - rappresentare l'Impresa nelle ispezioni amministrative e nelle inchieste giudiziarie.

3. Dare attuazione alle norme del D.Lgs. n. 81/2008 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008. 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008, 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. n. 81/2008;
- 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;

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 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. n. 81/2008 o da altre disposizioni obbligatorie vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, quali contenute nel protocollo aziendale e di cantiere.

La presente delega viene conferita al Sig. (delegato) in piena autonomia decisionale relativamente al cantiere di riferimento, e in piena autonomia economica⁴ nell'ambito del budget a disposizione dell'impresa per le attività del predetto cantiere. In ogni caso il delegato potrà comunque procedere in piena autonomia, gestionale e anche finanziaria, ove ciò sia sorretto da indifferibili ragioni di necessità o di urgenza relativamente alla tutela della salute e sicurezza di lavoratori e terzi in cantiere, salvo prontamente riferire al delegante per consentire la rendicontazione – nel rispetto delle procedure contabili dell'impresa - delle misure urgenti e indifferibili in tal caso adottate. Al delegato vengono, in tal modo, riconosciute tutte le 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 in materia di salute e sicurezza sul lavoro in relazione al cantiere.

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 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 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PER LE IMPRESE AFFIDATARIE

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

Il giorno, davanti a me, dott. Notaio 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 componente, 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:

- a. 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, e, in particolare, dal D.Lgs. n. 81/2008, ovvero necessari e/o opportuni in relazione alle attuali acquisizioni scientifiche e/o tecnologiche, anche in relazione alle misure di contrasto del rischio di contagio da Covid-19 al lavoro, in modo tale da garantire la piena incolumità

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", ad esempio per mezzo della trasmissione del documento, debitamente sottoscritto e in forma immodificabile, da indirizzo PEC ad altro indirizzo PEC.

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.

- b. 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;
 - 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.T.L., I.N.L., A.S.L., etc.) rappresentando l'Impresa per quanto occorra con facoltà all'uopo di delegare di volta in volta altri dipendenti o professionisti;
 - rappresentare l'Impresa nelle ispezioni amministrative e nelle inchieste giudiziarie.
 -
 - Dare attuazione alle norme del D.Lgs. n. 81/2008 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008. 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 articoli 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008, 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. n. 81/2008;
- predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere con modalità chiaramente visibili e individuabili;

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 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 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. n. 81/2008;
- 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. n. 81/2008 o da altre disposizioni obbligatorie vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, quali contenute nel protocollo aziendale e di cantiere.

La presente delega viene conferita al Sig. (delegato) in piena autonomia decisionale relativamente al cantiere di riferimento, e in piena autonomia economica nell'ambito del budget a disposizione dell'impresa per le attività del predetto cantiere. In ogni caso il delegato potrà comunque procedere in piena autonomia, gestionale e anche finanziaria, ove ciò sia sorretto da indifferibili ragioni di necessità o di urgenza relativamente alla tutela della salute e sicurezza di lavoratori e terzi in cantiere, salvo prontamente riferire al delegante per consentire la rendicontazione – nel rispetto delle procedure contabili dell'impresa - delle misure urgenti e indifferibili in tal caso adottate. Al delegato vengono, in tal modo, riconosciute tutte le 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 in materia di salute e sicurezza sul lavoro in relazione al cantiere.

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'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

6. Sub-delega

Nell'eventualità che il datore di lavoro ritenga di consentire al delegato di sub-delegare parte dei compiti delegati, le deleghe di cui ai precedenti paragrafi dovranno comprendere il seguente testo, da inserire precedentemente alla parte in cui il delegato accetta l'incarico.

Ai sensi dell'articolo 16, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, al delegato è conferita la facoltà di sub-delegare - previa comunicazione al Datore di Lavoro - specifiche funzioni in materia di sicurezza tra quelle attribuite con il presente atto.

La sub-delega dovrà rispettare le condizioni di cui ai commi 1 e 2 del citato articolo 16 e, in particolare, dovrà:

- a) risultare da atto scritto recante data certa;
- b) attribuire i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni sub-delegate;
- c) attribuire l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni sub-delegate;
- d) essere accettata per iscritto
- e) essere adeguatamente e tempestivamente pubblicizzata.

Resta inteso che il sub-delegato dovrà possedere i requisiti di professionalità e esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni sub-delegate.

6.1. Modello di sub-delega

SUB-DELEGA DI POTERI PREVENZIONISTICI

in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'anno....., il giorno.....del mese di.....,

PREMESSO CHE

- ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2008 è ammessa, a certe condizioni e garanzie, la delega di funzioni del datore di lavoro e che detta delega può essere conferita per tutte le funzioni e compiti prevenzionistici, salva l'esclusione degli adempimenti previsti dall'articolo 17 del medesimo decreto legislativo concernenti la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 nonché la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, che sono riservati per legge al solo datore di lavoro;

- che l'avvalimento della delega trova particolare giustificazione ed applicazione nelle imprese o aziende di notevoli dimensioni, e che tali condizioni indubbiamente ricorrono nell'ambito di....., non solo per la notevole obiettiva consistenza dell'Azienda ma, altresì, per la sua articolazione in una pluralità di strutture e attività distribuite sul territorio nazionale, colla conseguenza che l'efficienza e la speditezza degli adempimenti dovuti porta alla necessità di estendere e distribuire compiti e responsabilità;

- che l'Azienda ha ritenuto opportuno addivenire al conferimento della delega per le funzioni ed i compiti del datore di lavoro che possono essere conferiti ad altri, particolarmente in ragione delle proprie dimensioni e della forte articolazione territoriale delle attività cantieristiche;

- che, di conseguenza, è stata conferita delega al Sig.....(*indicare il nome del delegato*) che, munito delle necessarie competenze e poteri, in Azienda si occupa della gestione della salute e sicurezza rispetto alle attività nei cantieri in cui sono in svolgimento commesse;

- che l'articolo 16, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 81/2008 consente al delegante di conferire al delegato la facoltà, a sua volta, di delegare ad altro soggetto parte delle funzioni delegate, alle stesse condizioni della delega;

- che è intenzione dell'Azienda, al fine di garantire la massima efficienza delle attività di prevenzione e protezione degli infortuni e delle malattie professionali tenendo conto della concreta articolazione organizzativa della Società, attribuire, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 16, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, al delegato il potere di subdelegare, a sua volta, parte delle funzioni e dei poteri delegati, alle stesse condizioni della presente delega, come tali intendendosi unicamente i poteri e le funzioni che il subdelegato esercita nell'ambito dell'organizzazione dell'Azienda, rispetto alle attività in atto rispetto alle singole commesse;

- che le specifiche disposizioni di legge, le istruzioni amministrative e le indicazioni giurisprudenziali portano a ritenere che, per la validità e l'efficacia della delega nonché della sub-delega, è necessario che la delega stessa:

- a) risulti da atto scritto, recante data certa;
- b) attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- d) sia accettata per iscritto dal delegato e che, alla delega stessa, sia conferita adeguata e tempestiva pubblicità;
- e) sia conferita a soggetto che possiede tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

- che in data..... il Sig./la Sig.ra.....ha ricevuto specifica delega prevenzionistica dal datore di lavoro;

tutto quanto premesso,

Io Sig.....(*indicare il nome del delegato che a sua volta sub-delega*)
nato a....., il.....domiciliato per l'incarico presso la sede di.....(*indicare la sede sociale*)

SUB-DELEGO,

ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 16, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, le funzioni di dirigente di cui all'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 al Sig./alla Sig.ra.....

Nato/Nata a.....il giorno....., domiciliato/domiciliata per l'incarico presso.....(*indicare la sede dell'azienda*), come di seguito.

1.si intendono subdelegate, unicamente rispetto alle commesse nelle quali sono in atto attività affidate al sub-delegato, le funzioni proprie del "dirigente" (articolo 2, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 81/08) ai fini degli adempimenti tutti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e di cui all'articolo 18, che qui si intendono come di seguito interamente riportati e trascritti e, comunque, rispetto a tutti gli adempimenti obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi compresi quelli in materia di prevenzione dal contagio da Covid-19 al lavoro e nei cantieri. Le funzioni di riferimento sono da ritenersi tra loro connesse, tutte riconducibili all'esercizio della funzione che il sub-delegato esercita ma sempre relativamente al solo ambito dell'organizzazione al medesimo affidata da parte della Società. In particolare, il sub-delegato svolgerà funzioni di.....(*ad*

esempio, direttore tecnico operativo di cantiere) in relazione alle commesse di riferimento, pur nel rispetto delle disposizioni e direttive aziendali;

2. si conferiscono al sub-delegato, sempre in relazione alle sole funzioni affidate nell'ambito delle attività cantieristiche alle quali si riferiscono le commesse affidate, tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo con riferimento agli specifici compiti al medesimo affidati.

In particolare, il sub-delegato dovrà:

- a) 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.
- b) Nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi, in rapporto alla loro salute e alla sicurezza (articolo 18, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 81/2008).
- c) Fornire ai lavoratori - quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro - i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (DPI) di cui alle disposizioni di cui al Capo II del Titolo III del d.lgs. n. 81/2008, sentiti il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente, assicurando altresì una formazione adeguata e, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei Dispositivi di Protezione Individuale, di seguito DPI. Assicurare, inoltre, che siano rispettate le procedure aziendali in materia di scelta, consegna, riconsegna al termine dell'utilizzo e deposito dei DPI.
- d) 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, come previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 81/2008.
- e) Vigilare, tramite adeguate misure organizzative e di controllo, sull'adempimento da parte dei preposti degli obblighi di cui all'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2008.
- f) Assicurare l'osservanza delle prescrizioni in materia di movimentazione manuale dei carichi di cui al Titolo VI del D.Lgs. n. 81/2008.
- g) Adempiere agli obblighi in materia di protezione contro i rischi che derivano o possono derivare dall'esposizione ad agenti chimici, ad agenti cancerogeni e mutageni e all'amianto eventualmente presenti sul luogo di lavoro o come risultato di ogni attività lavorativa che comporti la presenza di dette sostanze pericolose, di cui al Titolo IX del D.Lgs. n. 81/2008.
- h) Adempiere agli obblighi previsti dal Titolo X del D.Lgs. n. 81/2008, in relazione a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici.
- i) Adempiere, inoltre, agli obblighi in materia di protezione da atmosfere esplosive, di cui al Titolo XI del D.Lgs. n. 81/2008.
- j) Attuare le misure previste 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.
- k) 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.
- l) 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; garantire la tutela dell'inquinamento acustico esterno e dell'impatto ambientale verso l'esterno.
- m) 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.
- n) Assicurare l'osservanza delle prescrizioni in materia di segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro di cui al Titolo V del D.Lgs. n. 81/2008.
- o) Garantire nelle attività lavorative oggetto di delega il rispetto della vigente normativa ambientale e di diritto dell'ambiente, con particolare riferimento a quella sugli scarichi, sullo smaltimento di rifiuti, sulle emissioni in atmosfera e sulla tutela dell'ambiente da inquinamento di qualunque tipo. A tale scopo il delegato potrà rappresentare la Società avanti a tutte le Autorità ed enti, anche al fine di ottenere permessi e concessioni e nominare consulenti.

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per il sub-delegato di provvedere ad ogni ulteriore adempimento in materia di sicurezza previsto a suo carico dal D.Lgs. n. 81/2008 o da altre disposizioni obbligatorie vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, quali contenute nel protocollo aziendale e di cantiere.

3) si attribuisce al sub-delegato autonomia finanziaria necessaria all'esercizio delle funzioni delegate in relazione alle commesse affidate, con facoltà di disporre le spese necessarie per espletare i propri compiti nell'oggetto della sub-delega; tale potere può essere esercitato in piena autonomia per spese di ordinaria gestione o comunque previste nei budget annuali; ove si rendano necessarie spese straordinarie non previste dal budget, il sub-delegato dovrà proporre l'assunzione dei provvedimenti per assicurare la copertura delle spese adottando comunque le misure organizzative necessarie a garantire la salute e sicurezza nei cantieri o nelle strutture di riferimento; anche in tale caso il sub-delegato potrà comunque procedere in autonomia ove ciò sia sorretto da indifferibili ragioni di necessità o di urgenza, salvo prontamente riferire al delegato per consentire la rendicontazione – nel rispetto delle procedure contabili della Società - delle misure adottate;

4) il sub-delegato non potrà procedere ad ulteriore delega delle funzioni, essendo ciò espressamente precluso dall'articolo 16, comma 3-bis, ultimo capoverso, del D.Lgs. n. 81/2008;

5) si ricorda al sub-delegato come i poteri sopra delegati non escludono l'obbligo di vigilanza in capo al delegato in ordine al corretto espletamento da parte del sub-delegato delle funzioni trasferite e vincolano il sub-delegato all'obbligo di periodica relazione dell'operato svolto nei confronti del delegante. A tale riguardo è fatto obbligo al sub-delegato di riferire, nel rispetto delle procedure della Fondazione, alle strutture all'uopo deputate in ordine al corretto espletamento dei compiti delegati;

6) si dispone perché il presente provvedimento sia prontamente ed adeguatamente pubblicizzato, onde consentire la generalizzata conoscenza dell'avvenuto trasferimento delle funzioni;

7) si richiede, al sub-delegato, l'accettazione per iscritto della delega conferita.

La presente sub-delega avrà efficacia sino a diversa attribuzione di responsabilità al sub-delegato o alla cessazione del suo rapporto di lavoro e comporta l'annullamento di qualsiasi altro atto, nomina o delega conferiti in materia di salute e sicurezza in precedenza.

Il sottoscritto delegante mantiene il potere di revoca della presente attribuzione di poteri.

Il Delegato

(Sig.....)

Firma

Il Sub-Delegato, letto il presente documento, lo approva e lo sottoscrive alle

Ore _____ del giorno _____, inviandolo immediatamente al delegante attraverso posta elettronica certificata.

Il sub-delegato

(Sig.....)

Firma
