

**DECRETO LEGISLATIVO 9/04/2008 n°81 e s.m.i.
ART.16 DELEGA DI FUNZIONI**

NOTE ESPLICATIVE

L'Art.16 (Delega di Funzioni) comma 1 del Decreto Legislativo n°81/2008 e s.m.i. prevede la possibilità da parte del Datore di Lavoro di delegare gli obblighi posti a suo carico, salvo quanto stabilito dall'Art.17 (Obblighi del Datore di lavoro non delegabili), alcuni dei quali sono richiamati nel successivo Art.18 (Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente). La delega è ammessa con i seguenti limiti e condizioni ovvero:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga 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.

Il comma 2 stabilisce come alla delega di funzioni debba essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Al comma 3 si stabilisce come la delega di funzioni non escluda l'obbligo di vigilanza posto in capo al Datore di Lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Infine al comma 3bis (aggiunto dal Decreto integrativo e correttivo dell'agosto 2009) si stabilisce come il soggetto delegato possa, a sua volta e previa intesa con il Datore di Lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2 sopra citati. Anche in tale caso (cd. sub-delega) non è escluso l'obbligo di vigilanza posto in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

Non sono previsti ulteriori sublivelli di delega oltre a quello individuato al comma 3bis.

Come già detto all'Art.17 (Obblighi del Datore di lavoro non delegabili) il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. stabilisce quali siano le attività del Datore di Lavoro che non possono essere oggetto di delega ovvero:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'Art.28 (Oggetto della valutazione dei rischi);
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Si riporta di seguito il testo dell'Art.18 (Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (in pratica un'ampia elencazione degli obblighi del Datore di Lavoro delegabili) con alcune indicazioni esplicative redatte a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione:

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.

Tale obbligo si riferisce al dovere di nomina del Medico Competente qualora all'interno della struttura di competenza risultino presenti Lavoratori per i quali si renda necessario l'obbligo di sorveglianza sanitaria ai sensi dell'Art.41 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (es. personale che utilizza personal computer per almeno 20 ore settimanali effettive, anche non continuative, addetti alla movimentazione manuale dei carichi non occasionale, personale esposto a fonti di rumore, vibrazioni, personale adibito alla guida di automezzi e macchine operatrici, ecc.). A carico del Medico Competente sono posti gli obblighi di cui all'Art. 25 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (collabora con il Datore di Lavoro alla valutazione dei rischi, programma la sorveglianza sanitaria, istituisce, aggiorna e conserva, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, partecipa alla riunione periodica ai sensi dell'Art.35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., ecc.).

Attualmente il Datore di Lavoro della Città Metropolitana, con proprio Atto Dirigenziale n°1474 del 22/04/2015 ha provveduto alla nomina dei Medici Competenti nelle persone della Dott.ssa Maria Ceravolo, alla quale sono state attribuite anche le funzioni di coordinamento ex art. 39 c.6 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., del Dott. Santoro Tranquillino e del Dott. Davide Romani.

L'obbligo di cui presente lettera *a*) non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

b) 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;

E' fatto obbligo al Datore di Lavoro individuare e nominare, in relazione alle dimensioni ed ai rischi specifici della struttura di competenza, un sufficiente numero di Lavoratori cui affidare compiti di gestione dell'emergenza (lotta antincendio, pronto soccorso, evacuazione luoghi di lavoro, ecc.) ai sensi dell'Art.43 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Tale nomina non può essere rifiutata dal Lavoratore se non per giustificato motivo. I Lavoratori devono essere specificatamente formati e devono poter disporre delle attrezzature adeguate. Al fine di rendere efficace la gestione dell'emergenza è opportuno che per ogni sede di servizio, comprese le più periferiche, sia individuato un sufficiente numero di addetti all'emergenza, numero da valutarsi in funzione del tipo di attività svolta, del numero di persone presenti, ecc. (si consideri come mera indicazione di massima una percentuale almeno non inferiore al venti per cento del personale presente nella singola sede; tale percentuale andrà intesa a seconda dei casi con riferimento al personale di tutto l'edificio, o del singolo piano, o altro).

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

Fra i principi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. vi è quello secondo cui, nel redigere la valutazione dei rischi (Art.28) e nell'affidare i compiti ai Lavoratori, il Datore di Lavoro ha l'obbligo di tener conto della effettiva condizione dei Lavoratori, con particolare attenzione ai Lavoratori minori ed alle Lavoratrici in gravidanza, della formazione che hanno ricevuto, dell'esperienza, delle differenze di genere, di età, di provenienza da altri Paesi, della specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

d) 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;

I Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) sono in sostanza attrezzature destinate ad essere indossate dai Lavoratori allo scopo di proteggerli da uno o più rischi che possono procurare infortunio o danno alla salute. La materia è trattata dal Titolo III Capo I del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Ai sensi dell'Art.77 c. 3 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. il Datore di Lavoro è tenuto a fornire ai Lavoratori DPI conformi alle vigenti normative (D.Lgs. 4/12/1992 n°475 e s.m.i.) e (Art.76) essi devono risultare adeguati ai rischi da prevenire, adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro, adeguati dal punto di vista ergonomico e della salute del Lavoratore, adattabili all'utilizzatore. Il Datore di Lavoro è inoltre tenuto, fra l'altro, alla manutenzione dei DPI, a fornire ai Lavoratori istruzioni, formazione, addestramento inerenti il loro uso; in particolare per i DPI di III Categoria (ovvero quelli destinati a salvaguardare da morte o lesioni gravi e permanenti, es. protezione delle vie respiratorie, protezione contro i rischi di caduta dall'alto, protezione contro le aggressioni chimiche o le tensioni elettriche pericolose, ecc.) o che siano destinati alla protezione dell'udito, è ritenuto indispensabile l'addestramento all'uso corretto così come definito all'Art.2 c. 1 lett. cc) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

I DPI devono essere forniti sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente.

Attualmente il Datore di Lavoro della Città Metropolitana assolve a tale obbligo nei confronti del personale delle varie strutture tramite i soggetti delegati, che possono avvalersi della Direzione "Gare, Contratti, Espropri" per ogni procedura di gara con importo sopra soglia, rimanendo invece in carico ai soggetti delegati stessi ogni procedura per acquisti sotto soglia. I soggetti delegati provvedono poi alla consegna dei DPI ai Lavoratori con debita verbalizzazione.

e) 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;

In sostanza si tratta di assumere tutte quelle iniziative (procedurali, di informazione, formazione, addestramento, di vigilanza, ecc.) finalizzate a far sì che solo i Lavoratori specificatamente istruiti ed addestrati accedano a zone ove potrebbero essere esposti ad un rischio grave, quindi ad una situazione con elevata probabilità di verificarsi di un evento specifico, cioè chiaramente individuato, comportante danno o esposizione (es. rischi fisici quali rumore, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, ecc.; rischi chimici quali polveri, amianto, ecc.; rischi biologici quali funghi, batteri, ecc.; atmosfere esplosive; ecc.). A titolo di esempio si richiama il lavoro da svolgersi in ambienti sospetti di inquinamento o confinati ex D.P.R. 14/09/2011 n°177.

f) 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;

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di richiedere ai Lavoratori il rispetto di quanto previsto dalle vigenti norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché di quanto previsto dalle disposizioni vigenti in azienda inerenti la sicurezza, l'igiene del lavoro, l'uso dei Dispositivi di Protezione Collettiva (cappe aspiranti, impianti di ventilazione e ricambio aria, ecc.) e di quelli Individuali (mascherine, calzature, occhiali, caschi, ecc.) che sono posti a loro disposizione. D'altronde i Lavoratori, ai sensi di quanto disposto dall'Art.20 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., hanno il dovere di contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a loro disposizione, ecc.

Al fine di rendere efficace l'adempimento di tale obbligo da parte del Datore di Lavoro è buona prassi definire procedure scritte che coinvolgano sia i Preposti, destinati a vigilare sull'osservanza delle stesse in attuazione di quanto previsto dall'art. 20 c.1 lett. a) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., che i Lavoratori.

g) 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 nel presente decreto;

Qualora vi siano Lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria ai sensi dell'Art.41 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. il Datore di Lavoro è tenuto ad inviare i Lavoratori all'effettuazione delle visite mediche e degli eventuali accertamenti diagnostici secondo le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria redatto dal Medico Competente. E' fatto obbligo al Datore di Lavoro richiedere al Medico Competente il rispetto degli obblighi posti a Suo carico dall'Art.25 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Attualmente il Datore di Lavoro della Città Metropolitana assolve a tale obbligo nei confronti del personale delle varie strutture tramite i soggetti delegati. La Direzione "Risorse Umane e Organizzazione" ha provveduto all'individuazione della struttura sanitaria competente (SA.PR.A. Sanità S.r.l. Via Molinara n°33 – 52100 Arezzo Tel. 0575/357.480 Fax 0575/250.799) che provvede alla convocazione dei Lavoratori alle visite mediche, dandone comunicazione ai soggetti delegati, secondo il programma di sorveglianza sanitaria stabilito dal Medico Competente.

Il Giudizio di Idoneità emesso dal Medico Competente viene poi trasmesso al Datore di Lavoro il quale provvede a parteciparlo ai soggetti delegati per necessaria informazione.

Copia originale del Giudizio di Idoneità è conservato agli atti dal Datore di Lavoro, oltretutto ovviamente inserito nella cartella sanitaria del Lavoratore a cura del Medico Competente, il quale provvede anche alla consegna di ulteriore copia originale al Lavoratore stesso.

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro per messa in quiescenza, licenziamento, scadenza contrattuale, dimissioni, trasferimento definitivo, ecc., il Datore di Lavoro è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Medico Competente affinché questi possa provvedere agli adempimenti posti a Suo carico dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (consegna al Lavoratore della copia della cartella sanitaria e di rischio, ecc.).

L'obbligo di cui presente lettera *g-bis)* non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

h) 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;

In sostanza si tratta di assumere tutte quelle iniziative (procedurali, di informazione, formazione, addestramento, di vigilanza, ecc.) finalizzate da un lato a controllare le situazioni di rischio nel momento in cui si viene a creare una emergenza di qualsiasi natura, dall'altro a fornire ai lavoratori quelle istruzioni necessarie per l'abbandono del posto di lavoro o della zona pericolosa in caso di pericolo grave, quindi di esistenza di un fattore in grado di produrre danni anche permanenti, immediato, quindi esistente sul momento, ed inevitabile, quindi certo.

i) 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;

Tale obbligo consiste nell'adottare quelle procedure che consentono di informare tempestivamente i Lavoratori che risultassero esposti al rischio, quindi alla probabilità di accadimento di un evento dannoso, di un pericolo grave, quindi di un fattore in grado di produrre danni anche permanenti, e immediato, quindi esistente sul momento, dell'esistenza del rischio stesso, della sua natura, dell'entità, ecc. e delle disposizioni adottate o da adottare ai fini della loro protezione collettiva o individuale.

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di provvedere all'adeguata e sufficiente informazione, formazione e addestramento dei Lavoratori e dei loro Rappresentanti, dei Dirigenti, dei Preposti. L'oggetto dell'informazione, formazione e addestramento è esplicitato agli Artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., nonché all'Art.73 per quanto riguarda le attrezzature di lavoro ed all'Art. 77 per i D.P.I. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. Si sottolinea l'importanza del principio di facile comprensibilità della informazione, della formazione e dell'addestramento da parte dei Lavoratori anche con riferimento ai Lavoratori immigrati, verso i quali deve essere preventivamente verificata la comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo.

Attualmente il Datore di Lavoro della Città Metropolitana assolve a tale obbligo nei confronti del personale delle varie strutture tramite i soggetti delegati, che possono avvalersi della Direzione "Risorse Umane e Organizzazione" per la gestione, in forma centralizzata, delle sole procedure amministrative finalizzate all'adempimento degli obblighi di informazione, formazione e addestramento.

m) 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;

Il Datore di Lavoro deve astenersi dal richiedere ai Lavoratori la ripresa della loro attività qualora persista una situazione di pericolo grave, cioè stante la presenza di un fattore in grado di produrre danni anche permanenti, e immediato, quindi esistente sul momento. Si ricorda che ai sensi dell'Art.44 c.1 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. è diritto del Lavoratore allontanarsi dal posto di lavoro o dalla zona pericolosa in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato.

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

Il Datore di Lavoro deve consentire ai Lavoratori la verifica dell'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute sui luoghi di lavoro. Tale verifica viene attuata da parte dei Lavoratori attraverso i loro Rappresentanti per la sicurezza, in quanto soggetti in possesso di formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercitano la rappresentanza. A tale proposito si ricorda che presso la Città Metropolitana di Firenze la Rappresentanza Sindacale Unitaria, con propria comunicazione del 14 Aprile 2015, ha indicato i nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) designati nel corso dell'elezione tenutasi nel Marzo 2015.

I nominativi degli RLS, così come quelli del Datore di Lavoro, del Responsabile e degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, dei Medici Competenti, sono reperibili sulla rete Intranet dell'Ente nell'Area "T.U. Sicurezza - Referenti".

o) 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), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda;

Il Documento di Valutazione di tutti i Rischi elaborato ai sensi dell'Art.28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. dal Datore di Lavoro, deve essere consegnato in copia alla rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza qualora venga da essa richiesto ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni di Legge. Il Documento di Valutazione dei Rischi può essere consultato esclusivamente all'interno dell'azienda. Si ricorda che, come peraltro previsto al comma 6 dell'Art.50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza è tenuta al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi, come anche sui processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Inoltre la rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza ha diritto all'accesso verso tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi in azienda.

L'obbligo di cui presente lettera o) non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, 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.

E' rimesso al Datore di Lavoro Committente di un lavoro, servizio o fornitura, qualora abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui deve svolgersi l'appalto, l'obbligo, fra l'altro, di informazione verso l'appaltatore (impresa o lavoratore autonomo) circa i rischi specifici presenti nell'ambiente in cui lo stesso è destinato ad operare, nonché la promozione dell'attività di cooperazione e coordinamento fra Datori di Lavoro (Stazione Appaltante, imprese appaltatrici, subappaltatrici, ecc.) mediante l'elaborazione di un Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (D.U.V.R.I.). Si sottolinea come, ai sensi dell'Art. 26 c.3 ultimo capoverso, nel campo di applicazione del D.Lgs. 12/04/2006 n°163 (cd. Codice dei Contratti Pubblici) oggi sostituito dal D.Lgs. 18/04/2016 n°50, tale documento, ai fini dell'affidamento del contratto, è redatto dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto, ovvero dal Dirigente.

Qualora la rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza ne faccia richiesta ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni di Legge, il D.U.V.R.I. dovrà essere consegnato in copia e la sua consultazione è consentita esclusivamente all'interno dell'azienda. Si ricorda che, come peraltro previsto al c.6 dell'Art.50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza è tenuta al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel D.U.V.R.I.

A mero titolo informativo si ricorda quanto indicato già nella Determinazione dell'Autorità di Vigilanza n°3 del 5/03/2008, circa la individuazione dei rischi interferenti, ovvero:

- *derivanti da sovrapposizioni di più attività svolte da operatori di appaltatori diversi*
- *immessi nel luogo di lavoro del Committente dalle lavorazioni dell'appaltatore*
- *esistenti nel luogo di lavoro del Committente, ove è previsto che debba operare l'appaltatore, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore*
- *derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal Committente (che comportano pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata)*

In relazione a quanto previsto dall'Art.26 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. è opportuno chiarire quanto stabilito per i lavori dal D.P.R. 5/10/2010 n°207 (Regolamento di esecuzione e attuazione del D.Lgs. 12/04/2006 n°163), solo in parte oggi abrogato, all'Art.10 c.1 lett. dd), in ordine ai compiti attribuiti al Responsabile del Procedimento. Il R.U.P. è infatti chiamato a svolgere, su specifica delega ex Art.16 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. del Datore di Lavoro (o di sub-delega da parte di soggetto già delegato), i compiti previsti all'Art.26 c.3, ovvero promuovere l'attività di cooperazione e coordinamento di cui al c.2 del suddetto Art.26, elaborando il D.U.V.R.I. ed adeguandolo in funzione dell'evoluzione dei lavori. Tale attività è svolta nei casi in cui non sia prevista la predisposizione di un Piano di Sicurezza e Coordinamento (P.S.C.) ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (Titolo IV – Cantieri temporanei o mobili).

Pertanto in relazione alla gestione dei rischi da interferenza nel caso dei lavori si possono sinteticamente riassumere i seguenti casi:

1) lavori non rientranti nel campo di applicazione del suddetto Titolo IV: il R.U.P., in possesso di delega del Datore di Lavoro o di sub-delega da parte di soggetto già delegato, elabora il D.U.V.R.I., lo aggiorna, integra e modifica in relazione all'avanzamento del lavoro, promuovendo quindi l'attività di cooperazione e coordinamento fra Datore di Lavoro Committente e Datore di Lavoro Appaltatore. A tale proposito vale la pena evidenziare come:

a) nel campo di applicazione del D.Lgs. 12/04/2006 n°163, oggi sostituito dal D.Lgs. 18/04/2016 n°50, l'obbligo di redazione del D.U.V.R.I., ai fini dell'affidamento del contratto, sia comunque posto, dall'Art.26 c.3, in capo al *“soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto”*, ovvero al Dirigente;

b) se risulta delegabile al R.U.P. l'elaborazione del D.U.V.R.I., ovvero l'assunzione di responsabilità da parte di quest'ultimo in relazione alla promozione dell'attività di cooperazione e coordinamento fra Datori di Lavoro e la conseguente gestione delle interferenze fra le attività delle imprese coinvolte, rimane invece in capo al Datore di Lavoro Committente (ed all'eventuale soggetto già delegato in caso di avvenuta sub-delega), *“l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”*, in ottemperanza a quanto stabilito dall'Art.16 commi 3 e 3-bis del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

c) le somme eventualmente necessarie per fronteggiare i costi delle misure da adottarsi per la gestione dei rischi da interferenza, da valutarsi obbligatoriamente e da inserirsi a pena di nullità nei contratti (Art.26 c.5) senza essere assoggettati a ribasso, sono da prevedersi nell'ambito dell'importo complessivo previsto per ogni specifico appalto.

2) Lavori rientranti nel campo di applicazione del suddetto Titolo IV, ma per i quali non è prevista la redazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (P.S.C.): il R.U.P., in possesso di delega del Datore di Lavoro o di sub-delega da parte di soggetto già delegato, elabora il D.U.V.R.I., lo aggiorna, integra e modifica, promuovendo l'attività di cooperazione e coordinamento fra Datore di Lavoro Committente e Datore di Lavoro Appaltatore. Resta ferma l'obbligatorietà della redazione del Piano Operativo di Sicurezza (P.O.S.) da parte dell'impresa appaltatrice, con esclusione della mera fornitura di materiali o di attrezzature, nel qual caso trovano comunque applicazione le disposizioni del già citato Art.26 (Art.96 c.1-bis).

La redazione del D.U.V.R.I. costituisce adempimento in ordine all'obbligo di scambio di informazioni fra Datore di Lavoro Committente e Datore di Lavoro Appaltatore o Lavoratore autonomo.

3) Lavori rientranti nel campo di applicazione del suddetto Titolo IV per i quali è prevista la redazione del P.S.C.: il R.U.P., nel campo di applicazione del D.Lgs. 12/04/2006 n°163, oggi D.Lgs. 18/04/2016 n°50, è il Responsabile dei Lavori e come tale nomina il Coordinatore per la Progettazione, che procede alla redazione del P.S.C., avente i contenuti minimi di cui all'Allegato XV, e nell'ambito del quale verranno gestiti dal Coordinatore per la Progettazione prima e dal Coordinatore per l'Esecuzione dei Lavori successivamente, anche i rischi da interferenza fra il cantiere ed altre attività o contesti.

In tale caso è opportuno evidenziare che, pur in presenza di P.S.C., nonché pertanto del Coordinatore per l'Esecuzione dei lavori, condizione che escluderebbe il R.U.P., in possesso di delega del Datore di Lavoro o di sub-delega da parte di soggetto già delegato, dagli obblighi di cui all'art. 10 c.1 lett. dd) del D.P.R. 5/10/2010 n°207, ovvero, fra l'altro, elaborare il D.U.V.R.I., è pur vero che il c.1-bis dell'Art.96 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. dispone come già detto, per la mera fornitura di materiali e attrezzature, l'applicazione delle disposizioni di cui all'art.26, con obbligo quindi di redazione del D.U.V.R.I.

Si evince pertanto come, pur in presenza di P.S.C., si renda necessaria anche la redazione del D.U.V.R.I. in tutti quei casi in cui un soggetto:

- a) possa non produrre un P.O.S. (forniture di materiali o attrezzature)
- b) non possa produrre un P.O.S. o accettare un P.S.C. (ditte non operanti nel campo dei lavori edili o di ingegneria civile)

(Ved. INAIL "L'elaborazione del DUVRI" - Ed. 2013)

q) 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;

Con riferimento alle attività istituzionali svolte dalle varie strutture della Città Metropolitana, è posto a carico del Datore di Lavoro l'obbligo di verificare, in maniera periodica, che tali attività non comportino rischi per la popolazione e non producano deterioramento dell'ambiente esterno.

r) 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;

In caso di infortunio occorso al Lavoratore che comporti l'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, il Datore di Lavoro, a fini assicurativi, è tenuto a comunicare all'INAIL (l'IPSEMA cura la previdenza nel settore marittimo) ed agli Organi di Pubblica Sicurezza, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, i dati relativi all'infortunio.

Sulla rete Intranet dell'Ente nell'Area "Infortuni" è reperibile la procedura da adottarsi in caso di infortunio ai fini della tempestiva comunicazione al Datore di Lavoro di quanto accaduto.

Si informa che dall'Ottobre 2017 è vigente anche l'obbligo di comunicazione all'INAIL, a fini statistici ed informativi, dei dati inerenti gli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Si informa inoltre che tutti gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno vengono annotati in formato digitale dalla Direzione "Risorse Umane e Organizzazione".

L'obbligo di cui presente lettera r) non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

s) *consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;*

L'Art.50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede l'attribuzione ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), cioè di quei soggetti eletti dai Lavoratori ed in possesso di specifica formazione in materia di salute e sicurezza, di numerosi compiti e funzioni che vedono gli RLS intervenire in molti ed importanti momenti della vita dell'azienda quali ad esempio la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli addetti al Servizio stesso, degli addetti all'attività di gestione dell'emergenza (prevenzione incendi, primo soccorso, evacuazione dei luoghi di lavoro), nonché del Medico Competente. E' consultato inoltre sull'attività di formazione dei Lavoratori e partecipa alla riunione periodica di cui all'Art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., ecc.

Si informa che presso la Città Metropolitana è vigente un "Disciplinare relativo alle attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)" approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale n°135 del 25/05/2009.

L'obbligo di cui presente lettera s) non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

t) *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. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;*

L'Art.43 c.1 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. elenca in maniera esplicita quali sono i compiti, le iniziative, le azioni, ecc. poste a carico del Datore di Lavoro ai fini dell'adozione di tutte quelle misure che risultassero necessarie per la prevenzione incendi, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, la gestione delle situazioni di pericolo grave, cioè quando vi sia la presenza di un fattore in grado di produrre danni anche permanenti, ed immediato, quindi esistente sul momento. Nell'adottare le misure anzidette il Datore di Lavoro deve tener conto della natura dell'attività svolta nell'azienda, delle dimensioni di questa e del numero di persone presenti.

A titolo di esempio rientrano fra le misure citate la redazione dei Piani di Emergenza di cui all'Art.5 del D.M. 10/03/1998, nei casi previsti dal Decreto stesso, o comunque l'adozione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio, l'effettuazione periodica delle esercitazioni antincendio (prova di evacuazione), la definizione delle procedure finalizzate alla richiesta di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza, la designazione e formazione dei Lavoratori cui affidare compiti di gestione dell'emergenza (lotta antincendio, pronto soccorso, evacuazione luoghi di lavoro, ecc.) ai sensi dell'Art.18 c.1 lett. b) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la programmazione degli interventi atti a consentire la cessazione dell'attività da parte dei Lavoratori ed il loro abbandono immediato del luogo di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, il garantire la presenza sui luoghi di lavoro di idonei mezzi di estinzione fissi, manuali, automatici.

u) 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;

Tale disposizione è da intendersi per la Città Metropolitana nei confronti dei propri Lavoratori, come l'obbligo di fornire Loro una tessera di riconoscimento che abbia le caratteristiche indicate.

L'obbligo di cui presente lettera *u)* non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

L'Art.35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede che là dove vi siano strutture con più di 15 (quindici) Lavoratori il Datore di Lavoro, direttamente o tramite il Servizio di Prevenzione Protezione indica, almeno una volta l'anno, una riunione cui partecipano il Datore di Lavoro stesso o un suo rappresentante, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ove nominato, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. I temi della riunione sono definiti dallo stesso Art.35. Della riunione deve essere redatto uno specifico verbale da tenersi poi a disposizione dei partecipanti per la consultazione.

Nei casi di strutture ove siano occupati fino a quindici (15) Lavoratori non corre l'obbligo di indire la riunione periodica, ma è facoltà del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza chiederne la convocazione.

L'obbligo di cui presente lettera *v)* non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

z) 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;

In occasione di modifiche dell'organizzazione del lavoro e/o dei processi produttivi che risultino essere significative ai fini della salute e sicurezza del lavoro, oppure in caso di evoluzione della tecnica della prevenzione e protezione, il Datore di Lavoro è tenuto ad aggiornare le misure di prevenzione apportando le necessarie modifiche, integrazioni, ecc. al documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi dell'Art.28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Si ricorda che in conformità con quanto previsto all'Art.17 c.1 lett. a) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. l'obbligo di valutazione di tutti i rischi e la conseguente elaborazione del documento previsto dall'Art.28 è posto esclusivamente a carico del Datore di Lavoro. Tale obbligo non può essere oggetto di delega ai sensi dell'Art.16.

Si sottolinea inoltre come all'obbligo di cui alla presente lettera *z)* sia riconducibile, e da considerarsi attualmente delegato dal Datore di Lavoro, quanto previsto dall'Art.71 (Obblighi del Datore di Lavoro) comma 4 lett. a) punto 3. del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. in relazione alle misure che il Datore di Lavoro deve adottare al fine di aggiornare ai requisiti minimi di sicurezza le attrezzature poste a disposizione dei Lavoratori. Si segnala a tale proposito il contenuto di cui all'Allegato V (Requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro) del Decreto Legislativo anzidetto.

aa) 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, 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;

Tale obbligo prevede che il Datore di Lavoro provveda alla comunicazione agli Enti assicurativi dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel caso di nuova elezione o designazione.

Presso la Città Metropolitana sono stati regolarmente eletti i Rappresentanti dei Lavoratori il cui nominativo è stato a suo tempo comunicato agli Organi competenti. In ogni caso, qualora risultasse necessario (es. nuova elezione RLS), il Datore di Lavoro della Città Metropolitana assolve a tale obbligo avvalendosi della Direzione "Risorse Umane e Organizzazione".

L'obbligo di cui presente lettera *aa)* non è attualmente oggetto di delega da parte del Datore di Lavoro della Città Metropolitana. Pertanto rimane riservato a quest'ultimo l'esercizio della relativa funzione.

bb) 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.

Il Datore di Lavoro è chiamato a vigilare, e quindi ad evitare, che i Lavoratori da adibirsi ad una mansione lavorativa per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria, siano impegnati in tale mansione in assenza del Giudizio di Idoneità espresso per iscritto dal Medico Competente ai sensi dell'Art.41 c.6 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Si ricorda che il Giudizio di Idoneità è consegnato dal Medico Competente in copia al Lavoratore ed al Datore di Lavoro.

Firenze, lì 5 aprile 2018

Il Responsabile del
Servizio di Prevenzione e Protezione
geometra Saverio Bugialli