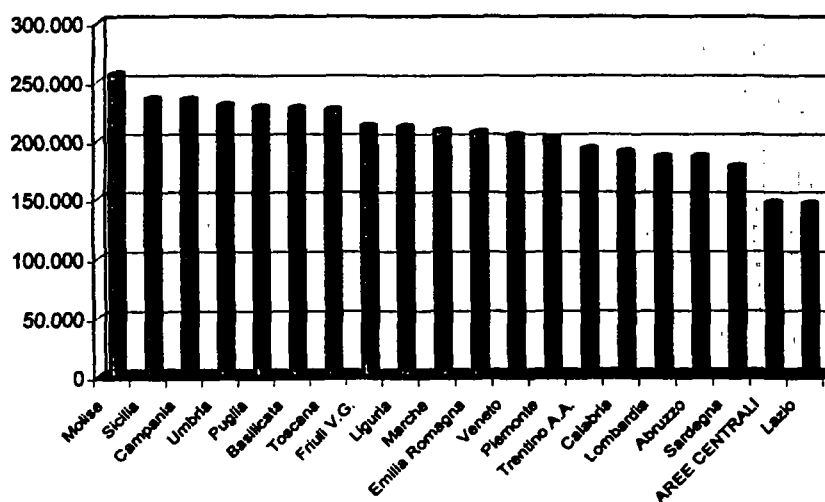


**PREMI DI PRODUTTIVITA' - 1997**  
**VALORI UNITARI**  
 (ordine decrescente)

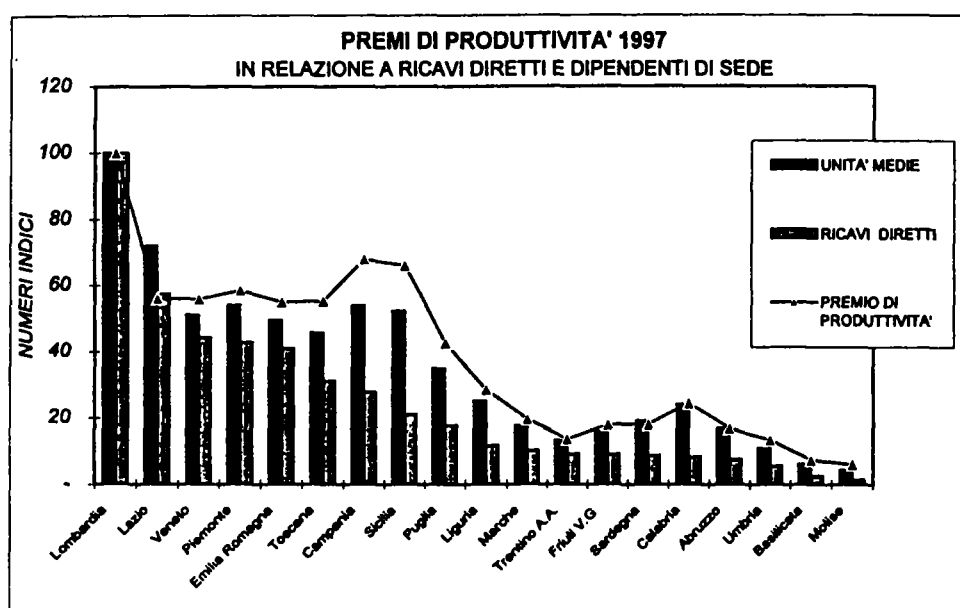
| <b>SEDI</b>                      | <b>COSTO MEDIO<br/>UNITARIO<br/>ANNUO</b> | <b>COSTO MEDIO<br/>UNITARIO<br/>MENSILE</b> |
|----------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Molise                           | 3.078.943                                 | 256.579                                     |
| Sicilia                          | 2.822.976                                 | 235.248                                     |
| Campania                         | 2.813.974                                 | 234.498                                     |
| Umbria                           | 2.755.375                                 | 229.615                                     |
| Puglia                           | 2.739.613                                 | 228.301                                     |
| Basilicata                       | 2.726.582                                 | 227.215                                     |
| Toscana                          | 2.710.343                                 | 225.862                                     |
| Friuli V.G.                      | 2.544.296                                 | 212.025                                     |
| Liguria                          | 2.536.292                                 | 211.358                                     |
| Marche                           | 2.497.770                                 | 208.148                                     |
| Emilia Romagna                   | 2.479.889                                 | 206.657                                     |
| Veneto                           | 2.449.447                                 | 204.121                                     |
| Piemonte                         | 2.418.140                                 | 201.512                                     |
| Trentino A.A.                    | 2.315.532                                 | 192.961                                     |
| Calabria                         | 2.284.259                                 | 190.355                                     |
| Lombardia                        | 2.233.867                                 | 186.156                                     |
| Abruzzo                          | 2.231.376                                 | 185.948                                     |
| Sardegna                         | 2.128.803                                 | 177.400                                     |
| AREE CENTRALI                    | 1.753.539                                 | 146.128                                     |
| Lazio                            | 1.739.207                                 | 144.934                                     |
| <b>VALORE MEDIO<br/>UNITARIO</b> | <b>2.463.011</b>                          | <b>205.251</b>                              |

**PREMI DI PRODUTTIVITA' 1997**  
**COSTO MEDIO UNITARIO MENSILE**



### Premi di Produttività e Ricavi diretti

Nel grafico seguente vengono messi a confronto i valori relativi ai *premi di produttività* erogati per ciascuna Sede nell'esercizio 1997 con i relativi *ricavi diretti* desunti dalla contabilità (ordinati in maniera decrescente) e il numero di *unità medie* comunque applicate. Tali valori sono rapportati a *numeri indici* di uguale base.



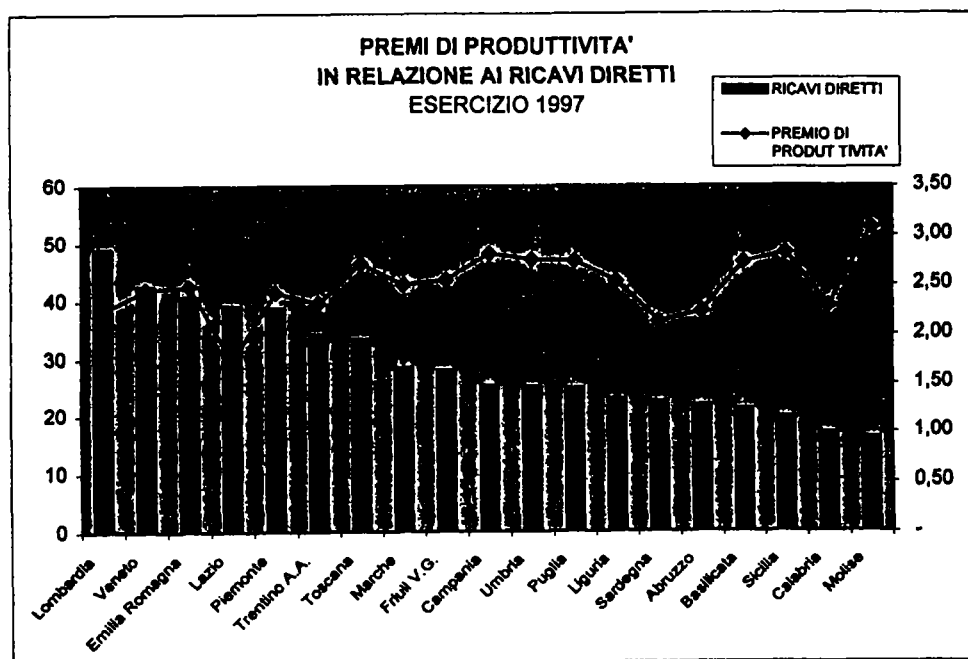
Dall'osservazione del grafico appare evidente come la linea raffigurante la corresponsione dei premi sia quasi sempre slegata dalla produzione di Sede (fanno eccezione la Lombardia e il Lazio) e talvolta anche rispetto al numero di dipendenti.

Mettendo a confronto il rapporto tra fatturato di Sede e numero di unità mediamente applicate (= *fatturato per addetto*) con il premio di produttività erogato nell'anno si ottengono i seguenti valori:

## FATTURATO MEDIO PER ADDETTO E PREMI DI PRODUTTIVITA' UNITARI

*(valori medi unitari espressi in milioni)*

| SEDE           | FATTURATO<br>MEDIO PER<br>ADDETTO | PREMIO DI<br>PRODUT<br>TIVITA' |
|----------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Lombardia      | 49,06                             | 2,23                           |
| Veneto         | 42,53                             | 2,45                           |
| Emilia Romagna | 40,73                             | 2,48                           |
| Lazio          | 39,17                             | 1,74                           |
| Piemonte       | 38,82                             | 2,42                           |
| Trentino A.A.  | 34,26                             | 2,32                           |
| Toscana        | 33,45                             | 2,71                           |
| Marche         | 28,51                             | 2,50                           |
| Friuli V.G.    | 27,99                             | 2,54                           |
| Campania       | 25,38                             | 2,81                           |
| Umbria         | 25,16                             | 2,76                           |
| Puglia         | 24,91                             | 2,74                           |
| Liguria        | 22,98                             | 2,54                           |
| Sardegna       | 22,41                             | 2,13                           |
| Abruzzo        | 21,79                             | 2,23                           |
| Basilicata     | 21,13                             | 2,73                           |
| Sicilia        | 19,73                             | 2,82                           |
| Calabria       | 16,95                             | 2,28                           |
| Molise         | 16,06                             | 3,08                           |

*(valori medi unitari in milioni)*

Anche qui i valori relativi ai premi di produttività individuali appaiono completamente slegati dal fatturato unitario registrato, ad eccezione di poche regioni.

*Assunzioni obbligatorie - Denuncia annuale ex art. 22 L. 482/68*

L'art. 22 della legge 482/68 (Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private), impone alle amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici a carattere nazionale e interprovinciale soggetti a vigilanza governativa l'obbligo di inviare alla *commissione provinciale per il collocamento obbligatorio* competente per territorio - con cadenza ora annuale (Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 gennaio 1997, art. 2) - entro il mese di gennaio di ciascun anno, un prospetto, distintamente per le singole province, da cui risulti:

**“il numero dei posti di organico di ciascun gruppo di personale di ruolo e il numero del personale non di ruolo, distinto per categoria e, in correlazione, il numero degli invalidi e degli altri aventi diritto al collocamento obbligatorio in servizio, corredati di un elenco nominativo degli assunti.”**

L'Azienda Poste Italiane in quanto Ente Pubblico Economico, soggiaceva, in materia di assunzioni obbligatorie alla disciplina pubblicistica; la recente trasformazione dell'Ente in Società per Azioni pone l'azienda in regime privatistico, perciò, l'obbligo della denuncia per l'anno 1998, è regolata ai sensi dell'art. 21 della stessa L. 482/68, secondo il quale tutti i datori di lavoro privati soggetti alle disposizioni della predetta legge sono tenuti ad inviare annualmente all'*ufficio provinciale del lavoro* competente per territorio un prospetto - sempre distinto per provincia - recante:

- “a) l’indicazione del **numero complessivo** del personale impiegato alle loro dipendenze, distinto per stabilimenti, per sesso e per categorie di mestiere;
- b) l’indicazione **nominativa degli invalidi** e altri aventi diritto al collocamento obbligatorio, che si trovano alle loro dipendenze, precisando per ciascuno il giorno di assunzione e la categoria di appartenenza.”

In ottemperanza agli obblighi previsti dall’art. 22 della menzionata legge 482 e con l’osservanza delle modalità di cui all’art. 2 p. 2 del Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997, l’azienda ha provveduto ad inoltrare alla Sottocommissione Centrale al Collocamento Obbligatorio presso il Ministero del Lavoro e della Presidenza Sociale, la denuncia annuale relativa all’anno 1997, il cui prospetto riepilogativo recante il numero del *personale di ruolo* ad essa allegato viene di seguito riportato:

#### RISERVATARI IN SERVIZIO ALL’1.1.1998

| AREE FUNZIONALI             | Fabbisogno C.d.P. | Forza Occupata al 1.1.98 | Invalidi di guerra | Invalidi Civili di Guerra e Profughi | Invalidi per Servizio | Invalidi del Lavoro | Invalidi Civili | Sordomuti  | Orfani e Vedove di Guerra, Servizio e Lavoro | Ciechi    | Ex. Militari art. 30 L. 191/75 | TOTALE RISERVATARI |
|-----------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------------------|-----------------------|---------------------|-----------------|------------|----------------------------------------------|-----------|--------------------------------|--------------------|
| AREA QUADRI 1° E 2° LIVELLO | 14.431            | 12.140                   | 4                  | 53                                   | 25                    | -                   | 154             | -          | 393                                          | -         | -                              | 629                |
| AREA OPERATIVA              | 149.437           | 180.752                  | 8                  | 783                                  | 394                   | 99                  | 10.121          | 840        | 5.710                                        | 66        | 2                              | 18.023             |
| AREADI BASE                 | 4.570             | 4.527                    | 2                  | 42                                   | 14                    | 64                  | 1.350           | 55         | 322                                          | -         | -                              | 1.849              |
| <b>TOTALE</b>               | <b>168.438</b>    | <b>177.419</b>           | <b>14</b>          | <b>878</b>                           | <b>433</b>            | <b>163</b>          | <b>11.625</b>   | <b>895</b> | <b>6.425</b>                                 | <b>66</b> | <b>2</b>                       | <b>20.501</b>      |

Fonte: Ente Poste Italiane - Prospetto riepilogativo allegato alla denuncia annuale relativa all’art. 22 L. 482/68.

Il prospetto, secondo quanto richiesto dalla normativa di legge, reca il numero di posti in organico (*fabbisogno*), il numero del personale

effettivamente in servizio (*forza occupata*) di ciascun gruppo di personale di ruolo (*aree funzionali*) ed il numero degli invalidi e degli altri aventi diritto al collocamento obbligatorio in servizio.

Alla data del 31.12.1997 risultavano presenti in Azienda n. 177.419 unità, inquadrare nelle quattro aree funzionali stabilite dal contratto di categoria dei dipendenti, in relazione al diverso grado di partecipazione al processo produttivo aziendale. L'*area operativa*, in cui sono confluite le ex categorie IV, V e VI (mansioni esecutive e di concetto), l'*area quadri di II livello*, in cui è confluita la ex ctg. VII (mansioni di concetto e direttive) e l'*area quadri di 1° livello*, che contiene il personale delle ex ctg. VIII e IX (mansioni direttive) sono assoggettate alla riserva dei posti nella percentuale prevista dal 2° comma dell'art. 12 L. 482/68 (15% dei posti di organico) solo in fase di reclutamento di personale per pubblica selezione, procedura che ha sostituito quella concorsuale prevista per le PP.AA.

L'obbligo assunzionale è, invece, operante nella misura percentuale stabilita dall'art. 12, 1° comma della citata L. 482/68 (15% della consistenza organica del personale esecutivo e operaio; 40% del personale ausiliario) in relazione all'*area di base* (ex ctg. II e III - mansioni ausiliarie e operai), per la quale, stante le limitate esigenze dell'Ente di personale con mansioni di supporto, il fabbisogno complessivo è stato fissato in n. 4.570 unità di cui n. 520 operai e n. 4.050 uscieri.

Applicando le percentuali previste dalla legge - dichiara l'Ente nella denuncia relativa all'anno 1997 - la riserva complessiva risulta soddisfatta fermo restando che, per eventuali vacanze territoriali, vige la compensazione di diritto di cui all'art. 21 ultimo comma L.482/68.

Allegata alla dichiarazione annuale è stato trasmesso, altresì, il prospetto riepilogativo recante il numero del *personale non di ruolo* nonché l'elenco dei nominativi dei 20.500 "riservatari" in servizio.

La denuncia annuale 1998 deve essere redatta in conformità dell'art. 21 della Legge 482/68 (denunce delle aziende private).

In base all'art. 2 del già citato Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 16 gennaio 1997, i datori di lavoro privati che hanno sedi in più province, devono trasmettere i prospetti **distintamente** per le singole province ai competenti uffici provinciali del lavoro e **complessivamente** all'ufficio provinciale del lavoro competente nel territorio in cui si trova la sede legale.

Tale denuncia deve essere quindi **predisposta e presentata direttamente dagli organi territoriali periferici**, che saranno quindi responsabili delle eventuali conseguenze derivanti da una non corretta presentazione delle denunce.

La Direzione Centrale Risorse Umane, con lettera del 16 novembre 1998, inviata alle Sedi e alle Direzioni Centrali, nel comunicare che è stata messa a disposizione sulla risorsa di rete la procedura tesa all'aggiornamento dei dati (inerenti sia gli invalidi che il restante personale) per l'effettuazione dei controlli ha invitato gli organi in indirizzo a provvedere all'aggiornamento dei dati con cadenza mensile.

La procedura risulterà atta:

- ad aggiornare i dati riguardanti le persone beneficiarie della legge 482; in particolare, per gli invalidi è richiesto di indicare se il personale assunto tramite ufficio di collocamento ha un'invalidità superiore al 60%;

- a conoscere se il personale *inidoneo* ad alcune mansioni lo era al momento dell'assunzione o lo è diventato dopo; ed inoltre fornirà una banca dati corretta e completa utile ai fini delle denunce annuali.

Le notazioni surriferite sono in parte contestate dalla Direzione Centrale Risorse Umane che ha trasmesso in data 28 giugno 1999 l'unito appunto che per una completa visione della gestione si unisce al presente allegato (Cfr. All. 6.3.1).

*D) Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*

La trasformazione delle Poste Italiane da Ente in Società per Azioni ed il mutato modello organizzativo - di cui al Piano d'Impresa approvato il 7 ottobre 1998 - ha reso necessario riconsiderare l'assetto delle responsabilità scaturenti dalla normativa introdotta dal D. Lgs n. 626/94.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 novembre 1998 (Cfr. verbale n. 7/98) ha deliberato di attribuire, agli effetti delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242 (che ha introdotto modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 in materia di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro), la qualità di Datore di Lavoro di Poste Italiane S.p.A., al responsabile della Direzione Centrale Immobiliare.

Proprio per la sua posizione il responsabile della predetta Direzione Centrale dovrà adottare un nuovo ed unico documento di valutazione dei rischi e Piano di sicurezza.

Il Consiglio di Amministrazione delle Poste Italiane S.p.A. nella stessa riunione (dell'11 novembre 1998) ha istituito il Comitato per la Sicurezza, con compiti consultivi, composto dai responsabili pro-tempore della Divisione Corrispondenza, della Divisione Servizi Finanziari, della Divisione Rete Territoriale, della Direzione Centrale Risorse Umane, nonché dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In particolare, il Comitato ha il compito di assistere il datore di lavoro nello stabilire:

- le metodologie da adottare in materia di sicurezza e salute;
- i sistemi di prevenzione da realizzare;
- le priorità di intervento;
- il budget di spesa necessario, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di prevenzione fissati dalla normativa in materia di sicurezza e salute.

Il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione opera nell'ambito del Comitato in qualità di Segretario tecnico.

Pertanto, la precedente organizzazione adottata dall'Ente Poste Italiane in materia deve ritenersi superata e non più in vigore dalla data della predetta delibera; le precedenti nomine sono sostituite dai responsabili, a vari livelli, individuati nella circolare n.1 del 16 novembre 1998 adottata dalla Direzione Centrale Immobiliare.

Il Consiglio di Amministrazione (in esecuzione del mandato ricevuto nella riunione del 23 dicembre 1998) nella seduta del 3 febbraio 1999 ha disposto di acquisire pareri tecnico-legali da parte del Servizio Legale della Società e di qualificati consulenti penalisti, al fine di valutare la coerenza della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione con lo spirito e la ratio delle disposizioni legislative che regolano la materia, con particolare riguardo all'assetto delle responsabilità facenti capo allo stesso Consiglio.

La legge n. 626/94 abbina al concetto di "prevenzione" quello di "programmazione" fra le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori, stabilendo l'obbligo per il Datore di lavoro della "programmazione della prevenzione".

L'Azienda Poste Italiane ha adottato lo strumento della "delega", che promana dal Datore di lavoro, quale strumento per organizzare la prevenzione. Non si tratta di un'unica delega, ma di un "Sistema di deleghe" che, in funzione dell'articolazione e della complessità delle Poste Italiane, organizza in modo opportuno le figure professionali (individuate dalla stessa normativa) che hanno un ruolo attivo nella prevenzione, in modo tale che diventino soggetti consapevoli e formati per svolgere gli incarichi, in esecuzione delle procedure di prevenzione, man mano che queste vengono emesse dal Datore di Lavoro.

L'art. 2087 c.c. contiene il principio della presunzione di colpa del Datore di Lavoro in caso di infortunio: infatti, il Datore di lavoro deve dimostrare di aver

adottato tutte le cautele di prevenzione dettate dalla natura del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica per evitare l'evento dannoso.

Il Datore di Lavoro, che è il responsabile dell'organizzazione del lavoro, è il destinatario della normativa antinfortunistica.

Il Datore di lavoro per definizione non può essere nominato, perché la persona o l'organo che dovessero nominarlo, con lo stesso atto di nomina dimostrerebbero di avere un potere di decisione superiore e, di conseguenza, sarebbe il nominante l'effettivo titolare dell'originale potere decisionale e, quindi, l'effettivo Datore di Lavoro.

Lo Statuto delle Poste Italiane SpA identifica come originario titolare dei poteri di decisione e di spesa l'organo collegiale ossia il Consiglio di Amministrazione; pertanto, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sono responsabili per i reati penali eventualmente configurabili in relazione ai disposti della normativa sulla sicurezza e igiene del lavoro, reati che dovessero scaturire da azioni od omissioni di decisioni che pregiudichino la prevenzione.

Il Datore di Lavoro non è l'unico (anche se è il principale) destinatario della normativa antinfortunistica. Esiste una responsabilità che riguarda numerose figure diverse dal Datore di Lavoro. La normativa che deriva dalle direttive CE ha ribadito tale concetto, rafforzando la responsabilità del Datore di Lavoro come soggetto che ha il compito di organizzare la prevenzione, ed ha innovato per quanto riguarda la responsabilità del lavoratore, non più soggetto passivo della tutela antinfortunistica, ma soggetto attivo responsabile della sua sicurezza e di quella dei suoi colleghi di lavoro, prevedendo anche per lui sanzioni penali in caso di inosservanza delle norme di sicurezza.

Nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità penale è configurabile quando l'evento dannoso produca un danno e sia identificabile una parte lesa. La normativa sulla sicurezza ed igiene del lavoro, recependo nel nostro ordinamento le direttive CE, configura un reato penale anche in assenza di un

danno evidente, immediatamente rilevabile e misurabile, e di una parte lesa nominativamente identificabile. Ciò consegue dal fatto che la normativa europea è basata sul concetto che l'assenza o la non adeguatezza della prevenzione configura un'organizzazione del lavoro non idonea a prevenire gli infortuni o le malattie dei lavoratori e quindi, di per se stesse, rappresentano un danno generale penalmente perseguibile che vede parte lesa tutti i lavoratori.

**Ne discende la sanzionabilità penale stabilita dal D.Lgvo n. 626/94 nel caso in cui il Datore di Lavoro non effettui la valutazione dei rischi e non programmi gli interventi correttivi e di prevenzione, anche se tali omissioni non abbiano prodotto un infortunio o una malattia.**

Il Datore di Lavoro nelle organizzazione complesse (ed è il caso delle Poste SpA ) può, anzi, deve delegare i compiti di prevenzione.

Le figure che possono essere oggetto di delega o, in alcuni casi, alle quali è obbligatorio fornire una delega, che possono assumere responsabilità sono:

- il Dirigente (art. 89 L. n. 626/94);
- il Preposto (art. 90 L. n. 626/94);
- il Progettista, Fabbrikante ed Installatore ( art. 91 L. n. 626/94);
- il Medico competente (art. 92 L. n. 626/94);
- i Lavoratori stessi e le persone assimilabili ai lavoratori (art. 93 Legge n.626/94).

Pertanto, per tutti i destinatari della delega si configurano, nei rispettivi ambiti, tanti reati "propri" in funzione delle competenze specialistiche.

Non tutte le figure citate hanno lo stesso grado di responsabilità che, invece, dipende dalla posizione del soggetto responsabile nell'organizzazione dell'impresa e dalla circostanza che il presunto responsabile sia più o meno preparato per quel compito.

Tuttavia, si ravvisa "concorso di colpa" quando il Datore di Lavoro abbia utilizzato l'istituto della delega ma questa dovesse rivelarsi inadeguata a garantire la prevenzione.

L'esercizio della delega non esonera il Datore di Lavoro dalle sue responsabilità, ove la delega sia configurabile come un espediente per non assumersi responsabilità.

Il decreto legislativo n. 626/94 identifica nel Datore di Lavoro il responsabile dei due atti principali imposti dalla normativa di sicurezza ed igiene del lavoro : la **Valutazione dei rischi** e la formulazione del **Piano di sicurezza**, redatti sul piano tecnico dal responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (SP&P) sentito, se del caso, il Medico competente. Queste due responsabilità del Datore di lavoro, secondo il decreto legislativo n. 242/96 **non sono delegabili**, così come la scelta e la nomina del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente.

La professionalità e la qualità delle iniziative di prevenzione suggerite dal responsabile del SP&P e, gestite sul piano operativo dagli Addetti del SP&P e dagli Incaricati ai Piani di emergenza dipendono da tale speciale responsabilità in eligendo del Datore di lavoro: se il responsabile del SP&P dovesse commettere un errore sul piano tecnico la responsabilità penale che ne potrebbe derivare dal suo errore è comunque riconducibile al Datore di Lavoro che lo ha scelto ed ha accettato (e fatti propri) i suoi suggerimenti.

Ancor più affievolita è la responsabilità degli Addetti del SP&P e degli Incaricati ai Piani di emergenza, che hanno solo compiti esecutivi : in assenza di specifiche disposizioni da eseguire, di opportuna formazione ed addestramento per eseguire i compiti loro attribuiti, dell'opportuna organizzazione necessaria per svolgere il loro compito, ecc. non sussiste alcuna loro particolare responsabilità. Le loro responsabilità sussistono solo quando, per colpa grave o dolo, pur avendone la possibilità, non abbiano eseguito le disposizioni ricevute.

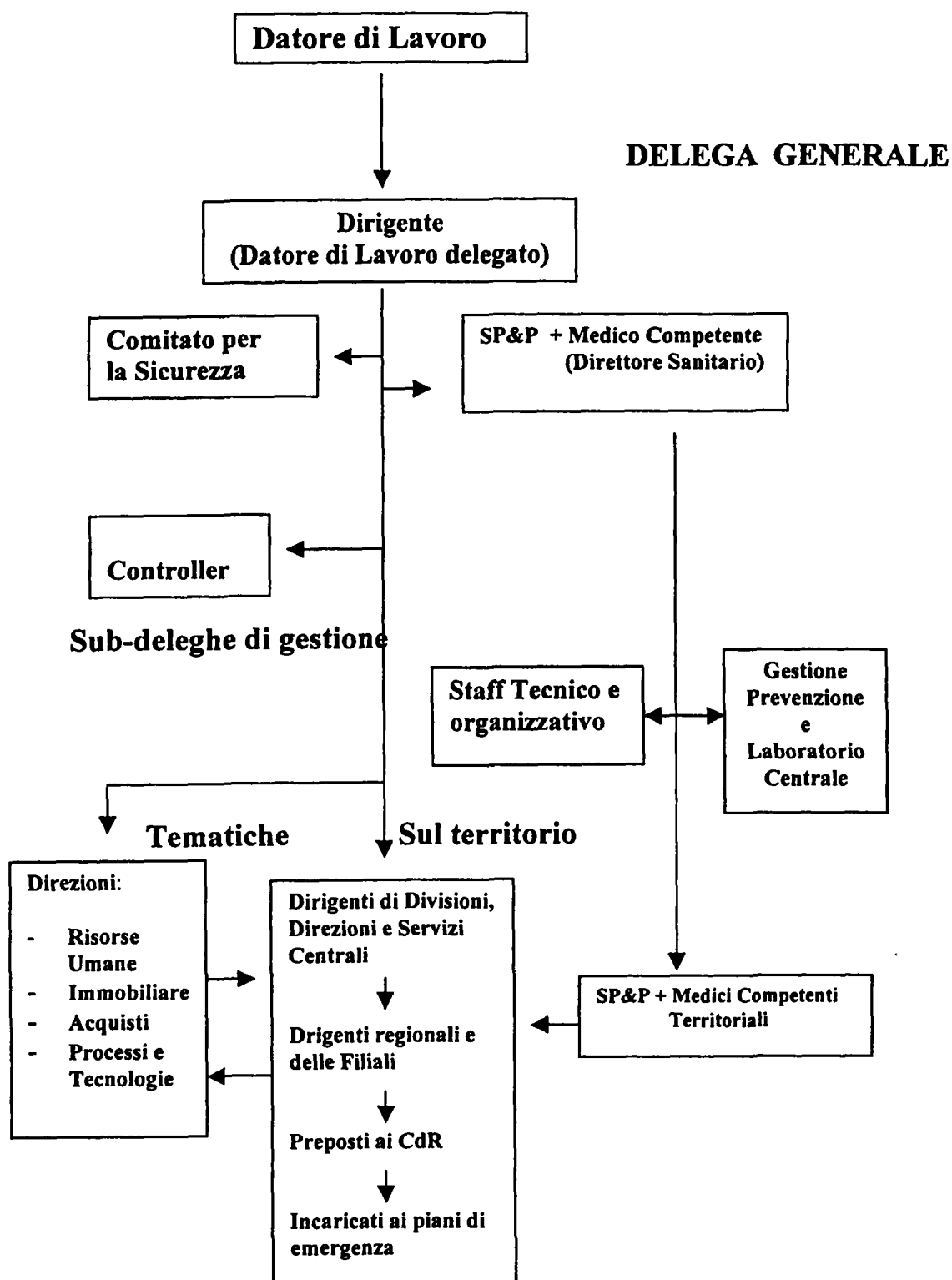
Le Poste SpA hanno scelto di adottare un modello generale di organizzazione della prevenzione concentrando le deleghe generali del Datore di Lavoro (il Consiglio di Amministrazione) in materia di sicurezza e di igiene del lavoro,

nel responsabile della Direzione Centrale Immobiliare (Datore di Lavoro delegato), assistito da un Comitato per la Sicurezza, organo consultivo nel quale sono rappresentate le funzioni aziendali che hanno maggiore impatto per gli aspetti di sicurezza ed igiene del lavoro, che ha il principale compito di elaborare ed aggiornare il "Piano operativo di sicurezza delle Poste Italiane SpA".

Il responsabile SP& P ed il Medico competente, nominati dal Datore di Lavoro, utilizzano un'unica struttura organizzativa, di staff del Datore di lavoro delegato, con un nucleo centrale che ha il principale compito di progettare - pianificare - dirigere - controllare i sistemi di prevenzione e le strutture territoriali di SP& P, le quali hanno il compito di gestione operativa degli stessi sistemi di prevenzione.

Le strutture territoriali dei SP& P dipendono funzionalmente dal SP& P centrale e gerarchicamente dai Responsabili dei lavori territoriali.

Il modello di organizzazione della prevenzione adottato dalle Poste Italiane SpA è illustrato dal seguente schema :



Utilizzando il suo potere di sub-delega il Datore di Lavoro delegato ha organizzato la prevenzione con due tipologie di deleghe:

- **Deleghe “geografiche”** verso tutte le strutture funzionali delle Poste (Dirigenti), a seconda della natura di ciascuna struttura, solo centralmente oppure, se queste operano anche sul territorio, secondo una cascata di compiti di gestione che, in funzione dei diversi sistemi di prevenzione, coinvolgono in misura maggiore o minore altri Dirigenti, a livello regionale e/o territoriale che configura il “contesto di rischio” (CdR) la cui responsabilità, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, è assegnata alla figura del Preposto al CdR che è anche responsabile di dirigere gli Incaricati che compongono la Squadra che gestisce le situazioni di emergenza.

- **Deleghe “tematiche”** verso alcune funzioni aziendali – la Direzione Risorse Umane, la Direzione Immobiliare, la Direzione Acquisti e la Direzione Processi e Tecnologie – che hanno il compito (Dirigenti) di gestire alcuni specifici sistemi di prevenzione per tutti i luoghi di lavoro e per tutto il personale delle Poste.

Il sistema descritto prevede ulteriori deleghe:

- la delega tematica per la “**gestione dei lavori**” (ove si realizzi la fisicità della prevenzione in funzione della natura del lavoro stesso) è assegnata ai responsabili sul territorio della Direzione Immobiliare;

- la delega tematica per la gestione delle altre materie, su base territoriale, verso figure che assumono il titolo e la funzione di Preposti (es: al Personale, agli Acquisti, ecc...)

I compiti generali, assegnati tramite deleghe geografiche e tematiche, sono stabiliti nella pre-citata circolare n.1 della serie Sicurezza ed Igiene del Lavoro, e saranno meglio precisati nel dettaglio operativo in apposite Procedure organizzative che saranno successivamente sviluppate.