



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI  
DEL D.LGS. N. 231/2001**

**PARTE SPECIALE B**

Roma, 19 dicembre 2023

## **PARTE SPECIALE B**

**I reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*)**

## INDICE

1. PREMESSA .....	4
2. I REATI DI CUI ALL'ARTICOLO 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/01 .....	5
3. SISTEMA DI CONTROLLO IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: PROCEDURE OPERATIVE E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	5
4. SISTEMA ORGANIZZATIVO E RUOLI CHIAVE NELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	8
5. DELEGHE IN MATERIA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	14
6. IMPEGNI DI SPESA .....	15
7. PRESCRIZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	15
8. GESTIONE ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 30, LETT. D., DEL D.LGS. 81/08) .....	15
9. GESTIONE DELLE EMERGENZE (ART. 30, LETT. C., DEL D.LGS. 81/08) .....	17
10. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 30, LETT. E., DEL D.LGS. 81/08) .....	18
11. GESTIONE E MANUTENZIONE DEGLI ASSET AZIENDALI CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITÀ CONNESSE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	20
12. CRITERI E VALUTAZIONE DEI RISCHI (ART. 30, LETT. a. E b. DEL D. LGS. 81/2008)	21
13. RILEVAZIONE, REGISTRAZIONE E GESTIONE DEGLI INFORTUNI E DEGLI INCIDENTI .....	23
14. MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	24
15. SISTEMA DI CONTROLLO IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: PROCEDURE OPERATIVE E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ART. 30, LETT. F., E., H., DEL D. LGS. 81 / 08) .....	24
16. AGGIORNAMENTO E RIESAME (ART. 30, COMMA 4 D. LGS. 81/2008) .....	25

## 1. PREMESSA

La presente Parte Speciale è volta a rappresentare il sistema organizzativo e principi di controllo, in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro, in essere presso Confindustria Servizi, finalizzate a garantire il raggiungimento degli obiettivi di tutela dei lavoratori e a prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

Confindustria Servizi è tenuta – in conformità al generale obbligo posto dall’art. 2087 Cod. civ. nonché alla disciplina di settore di cui al D.Lgs. n. 81/2008 – 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, con specifico riguardo a quelle finalizzate a limitare eventi lesivi che – in base al generale criterio di prevedibilità – si ha ragione di ritenere possano verificarsi in relazione alle particolari circostanze del caso concreto.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, aggiornate a marzo 2014, Confindustria Servizi ha ritenuto di ravvisare un astratto rischio di commissione dei reati in violazione delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro con riguardo a ogni ambito di attività. Ha considerato, pertanto, di valutare diffuso - e non localizzato in relazione a specifiche aree - il rischio teorico della loro commissione.

In tale prospettiva, la Società è costantemente impegnata nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, privilegiando le azioni preventive e tendendo all’obiettivo del miglioramento continuo, attraverso, tra l’altro, l’adozione di tutte le cautele antinfortunistiche prescritte dalla migliore prassi.

La Società, in tale ottica, si impegna:

- al rispetto delle normative in materia, seguendone l’evoluzione;
- all’identificazione e valutazione dei rischi di infortunio connessi alle attività lavorative e ai luoghi di lavoro e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- la cooperazione e il coordinamento in materia di sicurezza con fornitori e appaltatori in relazione all’affidamento ad essi di lavori e attività per conto della Società;
- la sensibilizzazione alle problematiche della sicurezza, oltre che del personale della Società, dei fornitori e degli appaltatori, anche dei visitatori che si rechino presso la sede della Società;
- la definizione di obiettivi volti al miglioramento degli *standard* di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul luogo di e la verifica del loro conseguimento attraverso il monitoraggio dei rischi e l’analisi delle cause di incidenti e mancati incidenti;
- il coinvolgimento delle parti interessate per l’attuazione di un efficace sistema di miglioramento continuo;
- la realizzazione e il mantenimento di un Sistema di Organizzazione e Gestione della Sicurezza che, oltre a essere conforme alle previsioni di cui all’art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, sia efficace e diffonda la cultura della Sicurezza a tutti i livelli.

## **2. I REATI DI CUI ALL'ARTICOLO 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/01**

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01, di seguito sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 81/08, che prevede la responsabilità degli Enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I reati astrattamente ipotizzabili ed applicabili nell'ambito di gestione della prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori sono i seguenti:

- Omicidio colposo (art. 589 Cod. pen.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, Cod. pen.).

L'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001, così come sostituito dall'art. 300 del D. Lgs 9 aprile 2008, stabilisce:

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589(N) del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

## **3. SISTEMA DI CONTROLLO IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: PROCEDURE OPERATIVE E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Confindustria Servizi ha intrapreso un percorso di definizione e miglioramento continuo del proprio sistema di controllo interno relativo alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la Società ha previsto la redazione e la successiva implementazione di un Manuale in materia di tematiche health safety and environment - HSE (di seguito anche "Manuale") che

tiene conto delle disposizioni normative in materia di prevenzione e protezione.

Ai fini della predisposizione di tale Manuale, la Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di garantire il rispetto dei seguenti principi:

- devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e/o deleghe e/o nomine specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti, le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al Datore di Lavoro, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai Dirigenti e Preposti e agli Addetti alle Emergenze;
- devono essere formalmente identificati, mediante un sistema di procure, i soggetti che hanno il potere di rappresentare la Società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Ispettorato del Lavoro, Igiene Pubblica, ASL, ecc.) in materia salute e sicurezza sul lavoro;
- ai sensi della normativa vigente, deve essere nominato il Medico Competente, il quale deve espressamente accettare l'incarico; devono, altresì, essere definiti appositi ed adeguati flussi informativi verso il Medico Competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi all'attività produttiva [es. trasmissione formale del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito anche "DVR"), partecipazione alla riunione periodica, ecc.];
- tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti eventuali rischi indiretti rispetto all'attività lavorativa, devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di Lavoro (con il supporto del RSPP e del Medico Competente), tenendo in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione della sede, delle aree di lavoro e l'organizzazione del Personale. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un DVR.
- il DVR deve essere firmato da tutte le figure previste dalla normativa vigente, deve essere custodito presso la sede di riferimento ed aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. La valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo;
- devono essere adottate adeguate misure ai fini della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori;
- devono essere definite ed adottate adeguate misure per fronteggiare eventuali situazioni di rischio, con particolare riferimento all'elaborazione e periodico aggiornamento del Piano di Emergenza;

- deve essere tempestivamente ottenuto e conservato il Certificato di Prevenzione Incendi, rilasciato dal Comando Provinciale dei VV.FF., ove necessario in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti;
- deve essere predisposto ed aggiornato, a cura del Medico Competente, un piano della sorveglianza sanitaria volto sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza di almeno un giorno devono essere tempestivamente, accuratamente e cronologicamente annotati in apposito registro e devono essere indagate le relative possibili cause;
- deve essere definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- deve essere predisposto ed implementato un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno della Società, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, ovvero degli interventi necessari al suo aggiornamento;
- l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate. Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi;
- con cadenza almeno annuale, devono essere programmate ed effettuate riunioni periodiche, a cura del Datore di Lavoro e del RSPP e con la partecipazione del Medico Competente, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi. Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale, il quale dovrà essere inviato all'OdV;
- deve essere formalizzato ed adeguatamente pubblicizzato il divieto di fumare in tutti gli ambienti di lavoro, con realizzazione di apposite attività di vigilanza;
- lo svolgimento delle attività lavorative deve essere effettuato nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica e della segnaletica di sicurezza;
- deve essere garantita la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.). Gli ambienti e le attrezzature generiche e specifiche devono costituire oggetto di manutenzioni ordinarie programmate, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;

- deve essere predisposto ed implementato un sistema di controllo idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di appositi verbali, delle verifiche svolte dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### **4. SISTEMA ORGANIZZATIVO E RUOLI CHIAVE NELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Confindustria Servizi ha approntato una struttura organizzativa con compiti e responsabilità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definiti in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, coinvolgendo e sensibilizzando tutti i Dipendenti.

Il sistema preventivo in esame è finalizzato a definire i compiti organizzativi e operativi e le responsabilità del Datore di Lavoro, dei Preposti e dei lavoratori, con specifico riguardo alle attività di salute e sicurezza di rispettiva competenza.

Ruoli, responsabilità e autorità di controllo sono definiti, documentati e comunicati a tutti gli interessati ed a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione. Al tempo stesso, sono predisposte adeguate risorse per consentire lo svolgimento dei compiti relativi alla gestione della salute e sicurezza.

La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza è descritta, all'interno dell'Organigramma in materia di salute e sicurezza allegato al DVR.

Le figure previste dal D.Lgs. n. 81/08 individuate dalla Società sono le seguenti:

Il **Datore di Lavoro**, coincidente con la figura dell'**Amministratore Delegato**, è definito dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08, 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.

In particolare, i compiti non delegabili assegnati al Datore di Lavoro di Confindustria Servizi, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 17 del TU sono:

- effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del DVR, redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;
- designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La Società ha inoltre identificato, tramite specifiche lettere di nomina, i **Dirigenti** per la sicurezza secondo art. 2, comma 1, lett. d) del TU.

Al **Datore di Lavoro** e ai **Dirigenti** spettano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti compiti e le responsabilità di cui all'art.18 del TU:

- a) nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e designare gli Addetti alla Prevenzione Incendi e gli Addetti al Pronto Soccorso, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;

- b) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di lavori effettuati nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, nonché quella in materia di segnaletica di sicurezza;
- c) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
- d) in occasione dell'affidamento dei compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- e) fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente;
- f) 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;
- g) richiedere l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dei lavoratori;
- h) 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 TU, nonché, nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del TU, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- i) 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;
- j) 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;
- k) adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione di specifici piani di comunicazione e formazione;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

- m) 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;
- n) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, anche per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni della Società o dell'unità produttiva, nonché al numero delle persone presenti;
- o) 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 relativo datore di lavoro;
- p) convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- q) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- r) 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 Responsabile del **Servizio di Prevenzione e Protezione** (di seguito anche "RSPP"), esterno alla Società, è stato individuato tramite apposito contratto e lettera di designazione a firma del Datore di Lavoro, ai sensi degli artt. 32, 33 e ss. del D.Lgs. 81/08.

Il RSPP è stato nominato nel rispetto delle modalità prescritte dalla normativa vigente in materia (cioè mediante l'attestazione dei requisiti tecnico professionali che richiedono specifici corsi in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psicosociale). I doveri ed i compiti assegnati formalmente al RSPP, coerentemente con le disposizioni degli articoli di legge già menzionati, afferiscono:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive attuate e richiamate nel DVR, nonché i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare i sistemi di controllo e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- f) a monitorare costantemente la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nello specifico, tramite contratto di servizio, vengono definiti i compiti allo stesso assegnati, di seguito riportati a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- i. aggiornamento del DVR;
- ii. aggiornamento del DVRI;
- iii. aggiornamento del PASA (Piano degli adeguamenti di sicurezza e di antincendio);
- iv. misurazione del microclima, della qualità dell'aria e dell'illuminamento;
- v. funzione di RSPP;
- vi. attività connesse all'incarico di responsabile del controllo e manutenzione dell'amianto nella persona del RSPP;
- vii. interventi di supporto alla attività ordinaria effettuati da personale tecnico;
- viii. controlli per l'antincendio di tutte le stanze occupate dalle associazioni industriali;
- ix. controlli delle società di appalto ai fini della sicurezza.

I **Preposti**, identificati nelle figure dei Capo Ufficio di Confindustria Servizi, svolgono, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 81/08, i compiti di:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei singoli lavoratori, degli 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 rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti; ;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) 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;
- d) 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;
- e) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- f) segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al Dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, sia ogni altra condizione di

pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; qualora il Datore di Lavoro o il Dirigente non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;

- g) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;
- h) frequentare i corsi di formazione programmati dalla Società.

La figura del **Medico Competente**, identificata in Confindustria Servizi S.p.A. dal Datore di Lavoro ed istituito ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 81/08 secondo apposito contratto, è uno specialista in medicina del lavoro in possesso dei titoli e dei requisiti previsti dalla citata normativa. Inoltre, come prescritto dall'art. 25 del TU, in Confindustria Servizi S.p.A. il Medico Competente:

- a) collabora con il Datore di Lavoro e con il RSPP alla valutazione dei rischi - anche ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria - alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora, inoltre, all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.lgs. 81/08 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del Medico Competente;
- d) consegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni in materia di *privacy* e con salvaguardia del segreto professionale;
- e) consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima;
- f) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità

- di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti;
- g) informa ogni Lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del TU e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
  - h) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del TU, al Datore di Lavoro e al RSPP, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
  - i) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al Datore di Lavoro ai fini della sua annotazione nel DVR;
  - j) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
  - k) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 del TU al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, entro i termini di legge previsti.

L'efficacia delle misure di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro richiede il sostegno e l'impegno dei Dipendenti anche al fine di avvalersi delle loro conoscenze ed esperienza.

Confindustria Servizi ha provveduto, altresì, alla designazione degli **Addetti alle Emergenze**, al cui interno sono stati identificati **gli Addetti al Pronto Soccorso** e **gli Addetti Antincendio ed Evacuazione**, previa verifica del completamento del necessario *iter* formativo, in maniera da garantire la loro presenza su ciascuna turnazione di cui si compone l'attività lavorativa della Società ed i cui compiti afferiscono a:

- a) vigilare sul rispetto delle misure di salute e sicurezza predisposte;
- b) conoscere i fondamenti del pronto soccorso in caso di prima necessità;
- c) conoscere le procedure da attuare in caso di emergenza ed evacuazione e quelle stabilite per chiamare gli enti esterni preposti al pubblico soccorso e per coadiuvarli nel modo più consono al loro arrivo;
- d) vigilare sul rispetto delle norme di prevenzione incendi;
- e) conoscere il posizionamento dei mezzi antincendio presenti in sede e l'ubicazione dei dispositivi di sezionamento dell'energia elettrica;
- f) eseguire un controllo periodico dei mezzi antincendio, controllandone il corretto posizionamento e la facile accessibilità, mantenendo sgombra da qualsiasi materiale l'area ad essi antistante;

- g) controllare periodicamente che la segnaletica di sicurezza non sia stata oggetto di manomissione;
- h) controllare la praticabilità delle vie di esodo e la facile apertura delle porte ubicate sui percorsi di esodo e in corrispondenza alle uscite di emergenza;
- i) conoscere le procedure da attuare in caso di emergenza ed evacuazione, nonché quelle stabilite per chiamare gli enti esterni preposti al pubblico soccorso e per coadiuvarli nel modo più consono al loro arrivo;
- j) sovrintendere alle procedure di evacuazione dei lavoratori esterni e del pubblico eventualmente presente.

## 5. DELEGHE IN MATERIA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Datore di Lavoro ha delegato le funzioni attribuitegli dall'art. 18 del D. Lgs. 81/2008 s.m.i., mantenendo su di sé i compiti c.d. indelegabili, previsti dall'art. 17 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Tale delega, ammessa ai sensi dell'art. 16 comma 1 e 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., è stata conferita con i seguenti limiti e condizioni, in coerenza con il predetto riferimento normativo:

- a) che 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 i necessari 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.

Per garantirne l'effettività, pertanto le Deleghe di funzioni di Confindustria Servizi:

1. sono conferite mediante procura notarile al fine di adempiere sia al requisito della data certa sia al requisito della pubblicità;
2. sono conferite a seguito di una documentata valutazione delle competenze del soggetto Delegato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e dell'*iter* formativo necessario;
3. prevedono, in ogni caso, l'assegnazione di un potere di spesa adeguato limitato per quanto riguarda le attività in materia di salute e sicurezza;

sono assegnate a soggetti aziendali che, in funzione del ruolo e del corrispondente inquadramento contrattuale, consentano un effettivo potere di organizzazione, gestione e controllo nell'ambito delle responsabilità organizzative già assegnate.

## 6. IMPEGNI DI SPESA

Confindustria Servizi, ha individuato nell'Amministratore Delegato la funzione del Datore di Lavoro, al quale ha conferito piena autonomia gestionale, finanziaria ed economica e, senza alcun limite di spesa, di porre in essere ogni attività necessaria, opportuna e/o richiesta in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, di prevenzione e di igiene del lavoro, così come previste dalla vigente normativa.

Il Datore di Lavoro, inoltre, ha attribuito un potere di spesa ad ogni Delegato nominato. Si specifica che il potere di spesa attribuito ad ogni Delegato è stato quantificato sulla base dei seguenti principali parametri relativi alle aree di riferimento: i) consistenza del personale attivo; ii) indice di frequenza degli infortuni; iii) valore delle spese e degli investimenti annui effettuati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

È, inoltre, attribuita al Delegato la facoltà di comunicare con cadenza annuale il fabbisogno di spesa nell'ambito delle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro afferenti alla propria funzione in sede di formazione del *budget* aziendale, con possibilità di concordare con il Datore di lavoro l'eventuale ampliamento dell'importo annuo per necessità e/o urgenza.

Inoltre, Confindustria Servizi ha predisposto un sistema procedurale, volto a: i) regolamentare il processo di definizione di *budget* per investimenti e per le spese correnti in ambito di salute e sicurezza dei lavoratori; ii) definire i ruoli, le responsabilità, nonché le modalità di monitoraggio periodico degli scostamenti; iii) gestire eventuali operazioni extra-*budget*.

## 7. PRESCRIZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In occasione di una nuova normativa, ovvero dell'aggiornamento di una normativa già esistente, la Società, al fine di valutare l'impatto della stessa e l'applicabilità per Confindustria Servizi S.p.A., ha predisposto un Manuale, volto a:

- definire i ruoli e le responsabilità nello stabilire, attuare e mantenere attive le politiche di gestione della salute e sicurezza di Confindustria Servizi S.p.A.;
- identificare le prescrizioni legali inerenti agli aspetti connessi alla salute e sicurezza;
- individuare le modalità e gli strumenti di diffusione degli aggiornamenti normativi e delle novità di settore rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il RSPP è il principale incaricato del monitoraggio, circa le prescrizioni normative applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ed alla trasmissione dei relativi aggiornamenti normativi e/o novità offerte dal mercato alla Società che provvede all'inoltro delle comunicazioni a tutti i dipendenti.

## 8. GESTIONE ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 30, LETT. D., DEL D.LGS. 81/08)

L'art. 30, lett. d), del TU prevede che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli

obblighi giuridici con riguardo alle attività di sorveglianza sanitaria.

Tutti i lavoratori della Società sono soggetti a sorveglianza sanitaria ad opera del Medico Competente, come previsto dall'art. 41 del D.Lgs. 81/08.

Sono previste visite mediche volte a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il Lavoratore è destinato, al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica e visite mediche periodiche, volte ad accertare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità.

Nello specifico, il Medico Competente collabora col Datore di lavoro e col RSPP, per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e degli altri compiti previsti dalla normativa vigente. La Sorveglianza Sanitaria comprende le visite mediche:

- preventiva, per la verifica di idoneità del lavoratore alla mansione;
- periodica, per controllare lo stato di salute dei lavoratori nel tempo;
- su richiesta del lavoratore, qualora ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali;
- per cambio della mansione e verifica dell'idoneità alla nuova mansione;
- alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, Confindustria Servizi S.p.A. ha predisposto un manuale volto a:

- regolamentare lo svolgimento delle attività di sorveglianza sanitaria;
- definire i ruoli, le responsabilità, nonché le modalità di comunicazione e convocazione dei dipendenti alle visite mediche;
- il monitoraggio sul rispetto del protocollo sanitario.

Di seguito si riepilogano le principali attività previste in ambito sorveglianza sanitaria, in ossequio alle disposizioni di legge:

- è prevista la collaborazione del Medico Competente alla valutazione dei rischi, alla predisposizione dell'attuazione delle misure, all'attività di informazione e formazione dei lavoratori, per la parte di sua competenza, e all'organizzazione del servizio di primo soccorso;
- è previsto che il Medico Competente istituisca, aggiorni e custodisca la cartella sanitaria e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria;
- è previsto che il Datore di Lavoro o suo Delegato vigilino 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;
- è previsto che il Medico Competente effettui la visita annuale (o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi, previa comunicazione al Datore di Lavoro) degli ambienti di lavoro con il RSPP di riferimento;

- è previsto che sia oggetto di verifica la circostanza che il Datore di Lavoro ed i lavoratori abbiano ricevuto copia scritta del giudizio dal Medico Competente;
- è previsto che in sede di riunione periodica ex art. 35 del TU, il Medico Competente si esprima in merito all'andamento della sorveglianza sanitaria, tramite presentazione di relazione sui dati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria condotta nel periodo di riferimento.

## **9. GESTIONE DELLE EMERGENZE (ART. 30, LETT. C., DEL D.LGS. 81/08)**

L'edificio di Confindustria Servizi, ubicato nel quartiere EUR di Roma, si configura come edificio isolato, ed ha tre accessi: uno da Viale dell'Astronomia (ingresso Principale), uno da Viale Tupini ed uno da viale Pasteur. L'edificio risale agli anni '70 circa, si sviluppa su 9 piani fuori terra e un piano interrato. Gli uffici della società occupano una parte del piano quarto, del piano rialzato e del piano seminterrato, dell'immobile sito in Viale Pasteur n. 6.

L'edificio è dotato di un sistema organizzato di vie di fuga costituito da vani scala protetti con porte e pareti REI, da una scala a servizio del corpo C e due scale antincendio esterne.

Nell'ambito della gestione delle emergenze, è stata redatto un "Piano di emergenza e di evacuazione coordinato", il quale definisce:

- le misure comportamentali da adottare al fine di evitare l'insorgere di un incendio;
- la procedura per la segnalazione dell'emergenza incendio;
- le misure comportamentali in caso di intervento sull'emergenza;
- le misure comportamentali generali durante lo sfollamento;
- procedura per il comportamento dei visitatori o persone esterne all'azienda durante lo sfollamento;
- procedura per la conta del personale interno e degli esterni presso il punto di raccolta;
- procedure in caso di allarme bomba o altre emergenze terroristiche;
- i punti di raccolta e i percorsi verso lo stesso.

Secondo quanto riportato nel DVR della Società, con specifico riferimento alla gestione delle emergenze, il RSPP elabora il Piano di emergenza e di evacuazione contenente tutte le istruzioni da adottare in, incendio, crollo e altre calamità.

Il Medico Competente collabora con il Datore di lavoro o il Dirigente Delegato, avvalendosi del RSPP, alla predisposizione del servizio di Primo Soccorso.

Il Datore di lavoro o il Dirigente Delegato, avvalendosi del RSPP designano 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.

Il RSPP organizza, inoltre, la formazione specifica per gli addetti da designare inclusi quelli incaricati dell'assistenza ai disabili.

Il Datore di lavoro o il Dirigente Delegato, avvalendosi del RSPP, organizza ed eroga i corsi di formazione ai lavoratori sui comportamenti da adottare in caso di emergenza ed evacuazione dai luoghi di lavoro.

## **10. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 30, LETT. E., DEL D.LGS. 81/08)**

L'art. 30, lett. e), del TU prevede, inoltre, che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle attività di informazione e formazione dei lavoratori.

La formazione e l'addestramento del Personale con specifico riguardo alla salute e sicurezza rappresentano un elemento essenziale per l'effettività ed idoneità del relativo sistema preventivo.

L'assolvimento di mansioni che, in qualsiasi modo, possano incidere sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro presuppone un'adeguata formazione del Personale, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il Personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello 231 e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello 231 stesso.

Gli stessi principi in materia di salute e sicurezza sul lavoro adottati da Confindustria Servizi individuano la formazione come elemento fondamentale per un'efficace gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e per questo motivo la Società, nell'ambito del programma formativo continuo del Personale, attua specifiche attività per i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in osservanza di quanto previsto dagli artt. 36 e 37 del TU.

Il Documento di Valutazione dei Rischi della Società stabilisce che, con riferimento alle attività di informazione e formazione dei lavoratori, l'ufficio del Personale comunica l'inserimento, la nuova assunzione, il trasferimento, il distacco o il cambiamento mansione.

Il Dirigente delegato, per gli ambiti di competenza, successivamente alla raccolta delle liste trasmesse dall'ufficio del Personale, provvedono alla pianificazione e realizzazione, dei corsi di formazione interni o esterni. Gli argomenti dei corsi di formazione, pianificati dal Dirigente delegato, sono dagli stessi curati e aggiornati anche con l'eventuale supporto del RSPP. Per casi particolari, nuove lavorazioni o attività, il Dirigente delegato provvede attraverso il RSPP, in collaborazione con il Medico competente, a definire i contenuti per i nuovi corsi. Il RSPP organizza, inoltre, la formazione specifica per gli addetti da designare e monitora periodicamente il fabbisogno formativo e le relative scadenze attraverso la compilazione di un registro elettronico.

Il Datore di lavoro o il Dirigente Delegato, avvalendosi del RSPP, organizza ed eroga i corsi di formazione ai lavoratori sui comportamenti da adottare in caso di emergenza ed evacuazione dai luoghi di lavoro.

A tale proposito, Confindustria Servizi S.p.A. provvede:

- alla definizione, mediante specifico Manuale, delle responsabilità e delle modalità operative per assicurare che il Personale, impiegato presso ogni funzione e livello, sia informato, addestrato e consapevole;
- ad assicurare la consapevolezza del Personale in merito al ruolo, alle proprie responsabilità ed al proprio operato;
- a valutare le attitudini professionali e comportamentali (fattore umano);
- a determinare il livello di esperienza, competenza ed addestramento necessario per garantire le capacità del Personale coinvolto in attività che possono provocare impatti significativi sull'ambiente di lavoro e sui rischi per la salute e sicurezza;
- ad assicurare che i lavoratori siano consapevoli delle conseguenze, effettive o potenziali, del loro comportamento sull'ambiente di lavoro e sulla salute e sicurezza, nonché dei benefici apportati dal miglioramento delle prestazioni personali;
- alla definizione delle modalità di svolgimento delle riunioni periodiche ex art. 35 del TUS e condivisione delle risultanze.

Con riferimento all'attività di comunicazione, informazione, partecipazione e consultazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria Servizi ha stabilito:

- le modalità per effettuare le comunicazioni interne e garantire la diffusione di informazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro fra i differenti livelli e le diverse funzioni;
- le modalità relative alle comunicazioni esterne in materia di salute e sicurezza nei confronti di visitatori, clienti, fornitori, collaboratori, Enti di controllo, Pubblica Amministrazione e parti terze interessate;
- ruoli, responsabilità e modalità di informazione periodica delle funzioni competenti verso i lavoratori, in relazione alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro applicabili alle loro attività;
- la diffusione della struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza e di ogni altra informazione ritenuta utile e necessaria.

Lo stesso RSPP, attraverso la collaborazione dell'Ufficio del Personale, informa il personale riguardo:

- alle attività di interesse circa la prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro (svolgimento di corsi, simulazioni di emergenza, sopralluoghi, ecc.);
- agli aggiornamenti normativi;
- alle principali risultanze emerse in sede di svolgimento della riunione periodica ex art. 35 del TUS.

## **11. GESTIONE E MANUTENZIONE DEGLI ASSET AZIENDALI CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITÀ CONNESSE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Per la gestione degli *asset* impiantistici e rilevanti ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria Servizi ha predisposto un apposito contratto con una Società terza, specializzata per i servizi di conduzione e manutenzione di:

- impianti di condizionamento;
- impianti elettrici;
- impianti antincendio;
- impianti termici.

Il medesimo contratto prevede la clausola secondo la quale il fornitore si impegna, per quanto di sua competenza, a rispettare:

- le norme vigenti in materia assicurativa, stipulando una polizza per l'assicurazione degli infortuni dei propri dipendenti non indennizzabili dall'INAIL e a esonerare la Committente da ogni responsabilità per danni, infortuni o altro che dovessero accadere al personale dell'Affidataria;
- le norme contenute nel D.Lgs. 81/2008 e di tutti gli obblighi derivanti dalle disposizioni legislative e dei regolamenti vigenti in materia di lavoro;
- quanto disposto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società.

Per i servizi di pulizia degli ambienti, la Società ha predisposto un apposito contratto con una ditta terza tramite il quale: l'Impresa Aggiudicataria si impegna alla rigorosa osservanza di tutte le disposizioni legislative e regolamenti, sia comunitarie che nazionali o locali vigenti nel territorio italiano tra cui:

- i. le norme contenute nel D.Lgs. 81/2008 e di tutti gli obblighi derivanti dalle disposizioni legislative e dei regolamenti vigenti in materia di lavoro;
- ii. le norme contenute nel D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambientale) impegnandosi ad assolvere gli obblighi inerenti la raccolta, la gestione e lo smaltimento dei rifiuti in conformità delle previsioni contenute nel Decreto;
- iii. rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società.

Per la manutenzione degli impianti idraulici la Società ha sottoscritto un contratto con una Società terza specializzata. Il medesimo contratto prevede la clausola in cui il fornitore si impegna, per quanto di sua competenza, a rispettare:

- le norme contenute nel D.Lgs. 81/2008 e di tutti gli obblighi derivanti dalle disposizioni legislative e dei regolamenti vigenti in materia di lavoro;
- quanto disposto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società.

Infine, Confindustria Servizi ha esternalizzato l'attività di manutenzione degli ascensori presenti nella sede aziendale.

## **12. CRITERI E VALUTAZIONE DEI RISCHI (ART. 30, LETT. A. E B. DEL D. LGS. 81/2008)**

L'art. 30, lett. a. e b. del D. Lgs. 81/2008, con riferimenti ai suddetti reati, prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche, "Modello 231") può avere una valenza esimente se è assicurato l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.

Al fine della valutazione dei rischi e della predisposizione delle misure di prevenzione e protezione la Società ha provveduto ad analizzare in dettaglio, anche in considerazione del carattere diffuso e non localizzato del rischio di reati in materia di sicurezza sul lavoro, tutte le attività aziendali, identificando tutti i potenziali fattori di rischio all'interno del "Documento aziendale di Valutazione dei Rischi" (di seguito, anche "DVR"), elaborato ai sensi degli artt. 17 e 28 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, quale strumento di pianificazione, analisi e gestione degli stessi.

La gestione della salute e sicurezza ed il controllo e aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione vengono effettuati dal Datore di Lavoro (ai sensi di quanto previsto dell'art. 18, comma 1, del D.Lgs. 81/08), con l'ausilio del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 81/08), del Medico Competente (ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 81/08), degli eventuali Dirigenti e Delegati per la sicurezza (ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/08) e dei Preposti individuati (ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 81/08) dalla Società.

Ogni decisione inerente alla salute e sicurezza ed alle misure di prevenzione e protezione viene preventivamente sottoposta alla consultazione dei lavoratori tramite i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e/o il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

L'analisi di tutti i rischi relativa alle attività di lavoro e alle sedi di competenza è avviata dal RSPP, secondo le disposizioni del Datore di lavoro, attraverso l'ispezione delle sedi medesime e sopralluoghi nelle aree di lavoro, condotta anche con l'eventuale supporto dei responsabili della gestione degli edifici, delle attività e, nei casi previsti dalla legge ovvero quando RSPP ne ravvisi l'opportunità, con la collaborazione del Medico Competente.

Il Datore di Lavoro, elabora il DVR in base alla documentazione predisposta dal RSPP e con il

supporto di questi e – nei casi previsti o in altri ove ne ravvisi la opportunità – anche col supporto del Medico Competente.

Il RSPP, secondo le direttive del Datore di lavoro e col supporto del Dirigente delegato, in occasione di rilevanti variazioni organizzativa e/o di attività, verifica la validità del DVR allo scopo di valutare la corrispondenza dei contenuti di questo rispetto alle situazioni di fatto e definisce eventualmente l'esigenza di aggiornamento dello stesso. Una volta definita l'esigenza, si procede all'aggiornamento che il Datore di Lavoro approverà successivamente all'eventuale supporto del Medico Competente per gli aspetti di competenza. Concorrono all'aggiornamento del DVR anche i *report* relativi agli infortuni e ai mancati infortuni.

Il Documento di Valutazione dei Rischi contiene:

- A) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- B) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;
- C) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- D) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere.

Nella relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro sono riportati:

- i criteri utilizzati per la valutazione dei rischi;
- i dati aziendali ai fini della sicurezza;
- la descrizione dell'attività e dei luoghi di lavoro;
- gli adempimenti documentali obbligatori;
- le caratteristiche tecniche degli ambienti di lavoro;
- i gruppi omogenei individuati.

Al fine di individuare i rischi correlati all'attività lavorativa sono stati effettuati, presso la sede della Società, sopralluoghi conoscitivi per comprendere la realtà aziendale (tipologia dell'attività aziendale, fasi di lavoro, e caratteristiche degli ambienti di lavoro) e per raccogliere la documentazione tecnica e le procedure operative esistenti relative agli impianti tecnologici, alle macchine, alle attrezzature e alle sostanze utilizzate.

Sulla base delle conoscenze acquisite, è stato possibile individuare “gruppi omogenei di lavoratori”, vale a dire un insieme di lavoratori che svolgono attività e mansioni uguali o analoghe e che sono esposti agli stessi rischi lavorativi. Si noti che uno stesso lavoratore può appartenere a più gruppi omogenei, sulla base delle diverse mansioni a cui può essere adibito.

Per ognuno dei suddetti gruppi omogenei sono stati identificati ai fini della valutazione dei rischi:

- il numero dei lavoratori coinvolti nei diversi gruppi omogenei;
- i luoghi di lavoro frequentati;
- le attrezzature utilizzate;
- le mansioni / operazioni elementari / fasi di lavoro;
- i tempi e l'organizzazione di lavoro.

L'analisi dei rischi e l'individuazione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione, è suddivisa nelle seguenti tipologie:

- analisi dei rischi derivanti da elementi strutturali (pavimentazione, vie di circolazione, percorsi e uscite di emergenza, intralci, scale, finestre e vetrate, porte, utenze elettriche, segnaletica);
- analisi dei rischi relativi all'igiene industriale e del lavoro (temperatura, umidità, velocità dell'aria, presenza di agenti biologici, agenti cancerogeni, polveri, fumi, aerazione, illuminazione, altezza, cubatura e superficie, rumorosità, pulizia e manutenzione di bagni, spogliatoi e ambienti lavoro, pronto soccorso);
- analisi dei rischi relativi alla mansione specifica e all'utilizzo di macchine, attrezzature e sostanze utilizzate, riferita ai diversi gruppi omogenei;
- controllo degli adempimenti tecnico-documentali relativi agli impianti generali (impianti termici, impianti elettrici, impianti contro le scariche atmosferiche, impianti di condizionamento, impianti di aerazione, impianti di allarme, impianti antincendio, apparecchi a pressione);
- analisi dei rischi derivanti da incendio, emergenze e pronto soccorso;
- analisi dei rischi derivanti dal rumore per tutte le attività che espongono il lavoratore ad un livello di esposizione superiore a 80 dB(A) o 135 dB(V) di picco.

### **13.RILEVAZIONE, REGISTRAZIONE E GESTIONE DEGLI INFORTUNI E DEGLI INCIDENTI**

Confindustria Servizi S.p.A., per ciò che concerne la gestione degli infortuni, ha adottato un Manuale volto a definire i ruoli e responsabilità, le modalità di segnalazione del sinistro e di effettuazione delle comunicazioni/denunce di infortunio all'INAIL previste da normativa nonché le modalità di investigazione delle cause dei sinistri e di definizione di eventuali azioni correttive/di miglioramento da adottare al fine di evitare il ripetersi dell'evento.

La segnalazione di incidente / infortunio viene operata per prassi dal soggetto interessato dal sinistro all'Ufficio del Personale che provvede:

- ad informare il RSPP in caso di incidenti/infortuni sui luoghi di lavoro. Il RSPP ricevuta la segnalazione provvede ad informare il Datore di Lavoro e il Medico competente;

- ad informare l'Ufficio del personale che a sua volta effettua le comunicazioni/denunce di infortunio all'INAIL nelle casistiche contemplate dalla normativa di riferimento.

Le informazioni relative agli infortuni e ai mancati infortuni concorrono all'aggiornamento del DVR.

#### **14. MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

La Società prevede specifiche attività di monitoraggio delle prestazioni in materia SSL, nonché la reportistica e le modalità di tracciabilità delle attività svolte.

Le attività di monitoraggio delle prestazioni e di verifica di conformità normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono svolte, principalmente, dal RSPP che effettua periodicamente dei sopralluoghi presso tutti i luoghi di lavoro aziendali. Gli esiti dei sopralluoghi vengono formalizzati mediante relazioni tecniche inoltrate al Medico Competente e al Dirigente delegato. Nel caso vengano rilevate necessità di interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria, il Datore di Lavoro si attiva per l'esecuzione degli interventi correttivi mediante coinvolgimento di ditte specializzate.

Inoltre, la Società prevede un programma delle misure ritenute opportune per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (art. 28, c. 2, lett. c, D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) che si compone di:

- *Survey* e *Audit* interni periodici finalizzati alla realizzazione di programmi per il mantenimento dell'efficienza delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza esistenti e al miglioramento della sicurezza attraverso una mappatura periodica degli adeguamenti strutturali, manutentivi, funzionali e organizzativi che di volta in volta si rendono necessari;
- Informazione periodica dei lavoratori sui rischi specifici delle attrezzature e sulle procedure di lavoro in sicurezza relative alle singole attività;
- Formazione e addestramento periodici degli addetti con specifiche mansioni in caso di evacuazione, emergenza, incendio e primo soccorso;
- Formazione sulla guida sicura per autisti e addetti alla sorveglianza.

Nella quotidianità, i Dirigenti e i Preposti vigilano, per quanto di loro competenza, sull'adozione e mantenimento delle misure minime di prevenzione e protezione dalla salute e sicurezza sul lavoro dettate da normativa applicabile, linee guida di settore e dal buon senso professionale.

#### **15. SISTEMA DI CONTROLLO IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: PROCEDURE OPERATIVE E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ART. 30, LETT. F., E., H., DEL D. LGS. 81 / 08)**

L'art. 30 lett. f) e h) prevedono che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle:

- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il comma 4 dell'art. 30 del TU, inoltre, stabilisce che *“il modello [...] deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”*.

A tal fine, Confindustria Servizi ha definito il proprio sistema di controllo interno basato sostanzialmente su procedure scritte, che rivestono carattere obbligatorio per tutte le strutture aziendali coinvolte direttamente.

Infine, l'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di monitoraggio indipendente sull'attuazione complessiva del Modello 231.

## **16. AGGIORNAMENTO E RIESAME (ART. 30, COMMA 4 D. LGS. 81/2008)**

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, infine, che il riesame e l'eventuale modifica del Modello 231 devono essere adottati, 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.

Con riferimento all'aggiornamento, il Modello 231 di Confindustria Servizi prevede che l'OdV ha, come previsto dallo stesso art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei protocolli ad esso connessi, suggerendo all'Organo Amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni e collegati, ad es., a: i) significativi cambiamenti organizzativi; ii) novità legislative; iii) rilevanti scoperte scientifiche che possono impattare sulle attività della Società; iv) scoperta di violazioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative. Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni formative ed informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.