

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CITYLIFE S.P.A.

ai sensi del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

PARTE SPECIALE D REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di CityLife S.p.A. in data 29 marzo 2022

INDICE

1. Introduzione.....	3
2. Le fattispecie di Reato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	3
2.1 I reati presupposto.....	3
2.2 Sanzioni	4
2.3 Esclusione della responsabilità amministrativa della Società.....	5
3. Le “attività sensibili” ai fini del D.Lgs. 231/01.....	6
4. Sistema dei controlli	7
4.1 Premessa	7
4.2 Organizzazione aziendale per la sicurezza.....	7
4.3 Principi di comportamento	7
4.5 Protocolli di controllo	8
5. Cantieri temporanei o mobili.....	12

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui CityLife S.p.A. si è dotato al fine di soddisfare le esigenze preventive di cui al D.Lgs. 231/01.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella Parte Generale del medesimo, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché a porre in essere, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra procedura e/o policy adottata dalla Società, così come analiticamente indicate nella Parte Generale, Capitolo 2, Paragrafo 2.4, che regolino in qualsiasi modo le attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

1. Introduzione

Con l'approvazione della legge 3 agosto 2007, n. 123, che inserisce nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-septies, così come modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2001, diventa operativa l'estensione della responsabilità dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In data 1° aprile 2008 è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo 81/2008, attuativo della delega di cui all'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Finalità della citata Legge è quella di fornire gli strumenti per rendere efficaci le misure di prevenzione in relazione al fenomeno degli incidenti sul lavoro e all'esigenza di tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori e della sicurezza degli ambienti lavorativi.

2. Le fattispecie di Reato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

2.1 I reati presupposto

Di seguito si riporta il testo degli articoli del codice penale ed una breve descrizione delle fattispecie di reato "presupposto" della responsabilità amministrativa della Società, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

- 1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*
- 2. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*
- 3. Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni*
- 4. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.*

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona per colpa la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.)

- 1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a 309 euro.*
- 2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 123 euro a 619 euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da 309 euro a 1.239 euro.*

3. *Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.*
4. *Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.*
5. *Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.*
6. *Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.*

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il delitto, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, è perseguibile d'ufficio.

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale è:

- *grave* se:
 - dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
 - il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- *gravissima* se dal fatto deriva:
 - una malattia certamente o probabilmente insanabile;
 - la perdita di un senso;
 - la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
 - la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

A completamento del corpo normativo, delineato dalle specifiche misure di prevenzione prescritte dalle Leggi in materia, si colloca la più generale previsione di cui all'art. 2087 del codice civile, in forza del quale il datore di lavoro deve adottare le misure che secondo l'esperienza, la tecnica e la particolarità del lavoro sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori.

2.2. Sanzioni

L'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 ha sostituito l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 modificando l'impianto delle sanzioni pecuniarie e interdittive a carico degli enti per graduarle in base alla gravità degli incidenti.

L'articolo 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro) è oggi formulato come di seguito indicato.

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 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel 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 del codice penale commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni 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 per la prevenzione degli infortuni 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.

2.3 Esclusione della responsabilità amministrativa della Società

Per una compiuta analisi dei presupposti generali di cui agli articoli 6 e 7 del D.Lgs 231/01, che consentono di addivenire ad una pronuncia che escluda la responsabilità della Società, si compie un espresso rimando al capitolo 1, paragrafo 4 della Parte Generale del presente Modello.

Per la particolarità della materia in esame, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 ha altresì indicato ulteriori requisiti che debbono caratterizzare il Modello al fine di garantirne l'efficacia esimente.

Secondo il suddetto articolo il modello di organizzazione e gestione deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività.

Infine, il comma 5 del medesimo art. 30 dispone che: "In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti".

3. Le “attività sensibili” ai fini del D.Lgs. 231/01

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal decreto, l'individuazione delle cosiddette attività “sensibili”, ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Le analisi svolte hanno permesso di individuare, con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25-septies del Decreto, le attività di CityLife S.r.l., di seguito elencate.

1. PIANIFICAZIONE ¹

- pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

2. ATTUAZIONE E FUNZIONAMENTO²

- organizzazione e responsabilità in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- rapporti con i fornitori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- gestione degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

3. CONTROLLO E AZIONI CORRETTIVE

- Attività volte a implementare modalità di misura e monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive, modalità di gestione delle registrazioni, modalità di esecuzione audit periodici o delle attività di sorveglianza.

4. RIESAME DELLA DIREZIONE

- Attività di riesame periodico del Vertice Aziendale al fine di valutare se il sistema di gestione della salute e della sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi dell'azienda.

I rischi di reato così individuati sono tipicamente riferibili alla salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori che operano presso la sede della Società.

Per quel che concerne le misure da adottare ai fini della prevenzione degli infortuni nei cantieri temporanei o mobili nell'ambito dei quali a vario titolo opera CityLife, la materia è trattata separatamente nel prosieguo mediante protocolli specifici.

¹ Attività volta a fissare obiettivi coerenti con la politica aziendale, stabilire i processi necessari al raggiungimento degli obiettivi, definire e assegnare risorse.

² Attività volta a definire strutture organizzative e responsabilità, modalità di formazione, consultazione e comunicazione, modalità di gestione del sistema documentale, di controllo dei documenti e dei dati, le modalità di controllo operativo, la gestione delle emergenze.

4 Sistema dei controlli

4.1 Premessa

La Società, nell'adeguare il proprio Modello ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha tenuto conto dei seguenti indirizzi:

- delle previsioni del Decreto;
- della vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi;
- del Codice di Comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto;
- delle Linee Guida Confindustria;
- dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

4.2 Organizzazione aziendale per la sicurezza

La Società ha articolato la propria organizzazione aziendale per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro con le figure di seguito indicate:

- **Datore di lavoro (DDL)**
- **Responsabile del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (RSGSS)**
- **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)**
- **Medico Competente (MC)**
- **Incaricati alle emergenze e di primo soccorso**
- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

Tutti i soggetti/figure aziendali che intervengono nelle fasi del processo di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come delineato nel seguito, devono essere individuati e autorizzati tramite delega/incarico interno, da conferirsi e conservarsi a cura del Datore di Lavoro, ovvero a cura dei soggetti da costoro nominati.

4.3 Principi di comportamento

Le Figure di CityLife, a qualsiasi titolo coinvolte nella gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come pure tutti i dipendenti, sono tenuti ad osservare le modalità esposte nella presente parte speciale, le disposizioni di legge esistenti in materia, la normativa interna nonché le previsioni del Codice Etico della Società.

In particolare, tali Figure sono tenute, nei rispettivi ambiti, a:

- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (es. Ispettorato del Lavoro, A.S.L., Vigili del Fuoco) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi;
- assicurare, per quanto di competenza, il rispetto degli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- assicurare l'osservanza dei requisiti richiesti dalla Legge nell'individuazione dei consulenti esterni a cui affidare incarichi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che siano in grado di garantire una professionalità qualificata in relazione all'attività svolta;
- favorire e promuovere l'informazione e la formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle attività, alle misure ed alle attività di prevenzione e protezione adottate, alle procedure di pronto soccorso, alle misure antincendio ed alla evacuazione dei lavoratori;
- curare, per quanto di propria competenza, il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza nell'ambito dei contratti di appalti di forniture, di servizi o di opere.

Parimenti, tutti i dipendenti sono tenuti a:

- osservare le disposizioni di legge, la normativa interna e le istruzioni impartite dalla Società e dalle Autorità competenti;
- utilizzare correttamente le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente al proprio Responsabile e/o agli addetti alla gestione delle emergenze, ogni situazione di pericolo potenziale o reale, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tale situazione di pericolo.

In ogni caso è fatto divieto di porre in essere/collaborare/dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Le Figure professionali individuate in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono tenute a porre in essere tutti gli adempimenti necessari a garantire l'efficacia e la concreta attuazione dei principi di controllo e comportamento descritti nella presente parte speciale.

4.5 Protocolli di controllo

Tutti i Destinatari del Modello adottano regole di condotta conformi:

- ai principi contenuti nel Codice Etico (che qui si intende integralmente richiamato) che costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di seguito declinati;
- ai protocolli di prevenzione generali previsti dal paragrafo 3.4.4, capitolo 3 della Parte Generale;
- ai protocolli di prevenzione specifici di seguito rappresentati.

Pianificazione

Per le attività di pianificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoratore sono stabiliti i seguenti standard di controllo:

1. Politica ed Obiettivi: definizione di indirizzi e obiettivi generali in tema di salute e sicurezza che l'azienda si prefigge di raggiungere e che:

- sia formalmente approvato dall'Alta Direzione;
- contenga l'impegno ad essere conforme con le vigenti leggi in materia di salute e sicurezza applicabili;
- preveda l'impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e al miglioramento continuo della gestione e delle prestazioni del sistema salute e sicurezza;
- sia adeguatamente diffuso ai dipendenti ed alle parti interessate;
- sia periodicamente riesaminato per assicurare che gli obiettivi in esso indicati siano idonei a mitigare i rischi presenti nell'organizzazione e allineati ai nuovi regolamenti e leggi.

2. Piani Annuali e pluriennali: esistenza di un Piano degli Investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, approvato dagli organi societari delegati:

- che contenga una chiara individuazione delle scadenze, responsabilità e disponibilità delle risorse necessarie per l'attuazione (finanziarie, umane, logistiche, di equipaggiamento);
- che sia adeguatamente comunicato all'organizzazione in modo che il personale ne abbia una sufficiente comprensione.

3. Prescrizioni legali ed altre: esistenza di una procedura che definisca criteri e modalità da adottarsi per:

- l'aggiornamento riguardo la legislazione rilevante e le altre prescrizioni applicabili in tema di salute e sicurezza;
- l'individuazione del settore in cui tali prescrizioni si applicano (area aziendale) e le modalità di diffusione delle stesse.

Attuazione e funzionamento

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, gli standard di controllo specifici sono:

1. Norme e documentazione del sistema: esistenza di procedure e istruzioni che disciplinino ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza (es. Manuale, Procedure, Istruzioni di lavoro) in coerenza con la politica e le linee guida aziendali. In particolare le suddette normative riportano anche le modalità di gestione ed archiviazione e conservazione della documentazione prodotta (es: modalità di archiviazione/protocollazione a garanzia di un adeguato livello di tracciabilità /verificabilità).

Organizzazione e responsabilità in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

2. Organizzazione e Responsabilità - RSGSS: esistenza di disposizioni organizzative per l'individuazione della figura designata dall'Alta Direzione con ruoli ed autorità per:

- assicurare che il sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro sia stabilito, attuato e mantenuto attivo in conformità ai requisiti della norma.

3. Organizzazione e Responsabilità - DDL: esistenza di disposizioni organizzative per l'individuazione della figura datoriale che tengano conto della struttura organizzativa della Società e del settore di attività.

4. Organizzazione e Responsabilità – RSPP/ASPP/Medico Competente/Incaricati alle emergenze e di primo soccorso, Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza: esistenza di disposizioni organizzative relative alla designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), degli Addetti del SPP, del Medico Competente, degli Incaricati alle Emergenze e di primo soccorso e degli RLS che:

- definiscano i requisiti specifici coerentemente con le disposizioni di legge in materia;
- prevedano la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia;
- prevedano una formale designazione;
- prevedano la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico.

Individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

1. Individuazione e valutazione dei rischi – Ruoli e Responsabilità: esistenza di una procedura che identifichi ruoli, responsabilità e modalità per lo svolgimento, approvazione ed aggiornamento della Valutazione dei Rischi aziendali. In particolare tale procedura:

- identifica ruoli, autorità, requisiti di competenza del personale responsabile per condurre l'identificazione dei pericoli, l'identificazione ed il controllo del rischio;
- identifica le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- identifica modalità e criteri per la revisione in tempi o periodi determinati dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
- prevede, laddove necessario, la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;

- prevede la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio: pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, organizzativi e una individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno della società;
- prevede una esplicita definizione dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa e prescrizioni vigenti.

2. Presenza del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR): esistenza del documento di Valutazione dei Rischi redatto secondo le disposizioni definite e che contenga:

- il procedimento di valutazione, con la specificazione dei criteri adottati;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

3. Controllo operativo – affidamento compiti e mansioni: esistenza di modalità operative che individuino i criteri definiti per l'affidamento delle mansioni ai lavoratori da parte del DDL e che in particolare:

- definisca i criteri di affidamento delle mansioni ai lavoratori in base alle capacità e alle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, e a quanto emerso dai risultati degli accertamenti sanitari eseguiti;
- definisca le misure organizzative per la partecipazione del Medico Competente e del RSPP nella definizione di ruoli e responsabilità dei lavoratori.

4. Gestione delle emergenze: esistenza di una procedura per la gestione delle emergenze. In particolare tale procedura prevede:

- l'individuazione delle misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza;
- le indicazioni sulle modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato e di pronto soccorso;
- le indicazioni sulle modalità e sulla tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza.

6. Gestione del rischio incendio: esistenza di modalità operative che definiscano le misure necessarie per la prevenzione incendi. In particolare tali modalità contengono:

- il monitoraggio delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del CPI (Certificato Prevenzione Incendi);
- le indicazioni sulle modalità di informazione ai lavoratori sulle norme di comportamento da attuarsi in caso di incendio;
- le indicazioni sulle modalità di tenuta ed aggiornamento del registro incendio.

Attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

1. Consultazione e comunicazione: esistenza di un calendario che preveda riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della situazione riguardante la gestione della salute e sicurezza.

2. Consultazione e comunicazione: esistenza di una procedura che disciplini la diffusione delle informazioni relative alla salute e sicurezza. In particolare tale procedura disciplina:

- l'informativa periodica del Datore di Lavoro verso i lavoratori;
- l'informativa al Medico Competente, laddove necessario, relativamente ai processi e rischi connessi all'attività.

Attività di formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

1. *Formazione, sensibilizzazione e competenze*: esistenza di una procedura che regolamenti l'attività di formazione e sensibilizzazione attraverso la quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti all'interno della società e all'identificazione, alla riduzione e gestione dei rischi. In particolare tale procedura:

- definisce modalità di erogazione della formazione di ciascun lavoratore su: rischi dell'impresa, misure di prevenzione e protezione, rischi specifici e norme di sicurezza, caratteristiche delle eventuali sostanze pericolose presenti (schede di sicurezza e norme di buona pratica operativa), procedure di emergenza, nominativi e ruoli del RSPP e del medico competente e, laddove applicabili, istruzioni d'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
- definisce i criteri di erogazione della formazione di ciascun lavoratore (es. all'assunzione, al trasferimento o al cambiamento di mansioni, all'introduzione di nuove attrezzature o tecnologie);
- con riferimento ai soggetti coinvolti nella gestione delle tematiche della salute e della sicurezza definisce l'identificazione dell'ambito, dei contenuti e delle modalità della formazione a seconda del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa;
- definisce i tempi di erogazione della formazione ai lavoratori sulla base delle modalità e dei criteri definiti (definizione di un Piano di Formazione su base annuale).

Gestione degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro

1. *Gestione degli asset*: esistenza di modalità operative che disciplinino le attività di manutenzione/ispezione degli asset aziendali affinché ne sia sempre garantita l'integrità ed adeguatezza. In particolare tali modalità prevedono:

- periodiche verifiche di adeguatezza e integrità degli asset e di conformità ai requisiti normativi applicabili;

Controllo e azioni correttive

Attività volte ad implementare modalità di misura e monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive, modalità di gestione delle registrazioni, modalità di esecuzione audit periodici.

1. *Misura e monitoraggio delle prestazioni – infortuni*: esistenza di una procedura che indichi:

- ruoli, responsabilità e modalità di rilevazione e registrazione interna degli infortuni;
- ruoli, responsabilità e modalità di tracciabilità degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti"
- modalità di comunicazione degli infortuni/incidenti occorsi dai responsabili operativi al datore di lavoro e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

2. *Audit*: esistenza di una procedura che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative riguardo le attività di audit e verifica periodica dell'efficienza ed efficacia del sistema di gestione della sicurezza. In particolare tale procedura definisce:

- la tempistica per la programmazione delle attività (Piano di Audit formalizzato);
- le competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di audit nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'auditor rispetto all'attività che deve essere controllata;
- le modalità di registrazione degli audit;
- le modalità di individuazione e l'applicazione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda o dalla normativa e prescrizioni applicabili;

- le modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive;
- le modalità di comunicazione dei risultati dell'audit all'Alta Direzione aziendale.

3. *Reporting*: esistenza di una procedura che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative delle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e l'Alta Direzione.

Riesame della direzione

Riesame periodico del Vertice Aziendale al fine di valutare se il sistema di gestione della salute e sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi della Società.

1. *Conduzione del processo di riesame*: esistenza di una procedura che definisca ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame effettuato dall'Alta Direzione societaria in relazione all'efficacia e all'efficienza del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda. Tale procedura prevede la tracciabilità dello svolgimento delle seguenti attività:

- l'analisi degli eventuali scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
- l'analisi dei risultati degli Audit;
- l'analisi dei risultati del monitoraggio del sistema di gestione della salute e sicurezza (infortuni, altri dati);
- lo stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento definite nel precedente Riesame;
- l'individuazione degli obiettivi di miglioramento per il periodo successivo e la necessità di eventuali modifiche ad elementi del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda.

5. CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Premessa

Nell'ambito del compimento della *mission* aziendale volta alla realizzazione del Nuovo Polo Urbano CityLife, la Società pone in essere una variegata tipologia di interventi, sia mediante l'esecuzione di opere strettamente oggetto di tale *mission* (destinate ad un fine commerciale, terziario e residenziale), che connesse alla progettazione ed esecuzione di opere di urbanizzazione primaria e secondaria stabilite da apposita *Convenzione* stipulata con il Comune di Milano.

In entrambi i casi CityLife riveste la qualifica di committente, agendo quale organismo di diritto privato o di diritto pubblico a seconda della tipologia di intervento posto in essere.

In particolare la Società opera in qualità di Pubblica Amministrazione nella fase di gara ed aggiudicazione dei lavori connessi alla realizzazione delle opere di urbanizzazione di cui alla *Convenzione* sopra richiamata, mentre opera secondo la normativa privatistica nei restanti casi.

Tale differenziazione, tuttavia, non incide sulla tipologia e sulla qualità delle misure e degli *standards* seguiti e richiesti da CityLife al fine di prevenire gli infortuni sul lavoro nell'ambito dei cantieri di propria competenza; in ognuno di essi, infatti, viene adottata ogni iniziativa finalizzata al più rigido rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 81/08 in materia di gestione della sicurezza nei cantieri temporanei o mobili.

In ottemperanza a tali previsioni CityLife, quale committente, ha provveduto a nominare per ogni singolo cantiere un Responsabile dei Lavori, un Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione (*breviter* CSP) e un Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione (*breviter* CSE).

L'individuazione del Responsabile dei Lavori è effettuato dalla committenza e discende da un contratto stipulato tra CityLife ed un professionista esterno, che ricopre anche l'incarico di Responsabile del Procedimento e/o Direttore dei Lavori a seconda della tipologia e della fase delle lavorazioni in corso.

In egual misura anche l'individuazione del Coordinatore per la Sicurezza in fase di progettazione e del Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione è effettuata da CityLife mediante la stipula di un contratto con un professionista esterno.

PROTOCOLLO DI GESTIONE SICUREZZA CANTIERI

Responsabile del processo

Consiglio di Amministrazione – Amministratore Delegato
Direzione Tecnica
Project Manager

Responsabili Interni per le Attività Sensibili

Responsabile dei Lavori
Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione

Regolamentazione

CityLife si impegna al più scrupoloso rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 81/08 con specifico riferimento alle disposizioni per prevenire gli infortuni nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili di cui la medesima è committente.

La Società provvede alla nomina del Responsabile dei Lavori e del Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione per ogni opera appaltata.

Allo scopo di assicurare la più ampia ed efficace sinergia per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la programmazione e l'effettuazione dei controlli sono effettuate secondo criteri e modalità uniformi presso tutte le zone di cantiere; in particolare, sono previsti specifici momenti di raccordo e di comunicazione fra le principali figure aventi compiti in materia di sicurezza e la committenza.

Attività del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione

Il CSP svolge le seguenti attività:

- partecipa alle riunioni in fase di Progettazione definitiva;
- esamina il progetto definitivo avanzato per quanto concerne gli aspetti di sicurezza che saranno affrontati durante la costruzione dell'opera;
- redige, coadiuvato dai suoi assistenti, i Piani di Sicurezza e Coordinamento (Art.100, D. Lgs. 81/08);
- redige i Moduli, i Modelli e le Procedure di riferimento da applicare nella gestione del cantiere;
- redige per ogni opera il Fascicolo Tecnico con le caratteristiche dell'opera (All. XVI, D. Lgs. 81/08);
- consegna i Piani di Sicurezza e Coordinamento al Responsabile dei Lavori/Committente per la loro approvazione e distribuzione alle imprese.

Attività del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione

Il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione è coadiuvato nell'esercizio della propria attività da uno o più assistenti qualificati.

Nella fase preliminare all'inizio della concreta esecuzione dei lavori il CSE:

- controlla i POS e la documentazione di sicurezza delle imprese affidatarie e la loro congruenza rispetto a quanto previsto nel PSC;
- richiede, ove necessario, integrazioni rispetto alla documentazione presentata;
- autorizza le imprese affidatarie all'ingresso in cantiere al fine di dare inizio alle attività.

Con specifico riferimento alle attività in cantiere, al fine di garantire un costante monitoraggio delle attività in corso, il CSE:

- effettua sopralluoghi quotidiani alla presenza dell'impresa affidataria e dei subappaltatori, redigendo apposito verbale in cui vengono evidenziate la situazione in essere, eventuali mancanze e le prescrizioni fornite;
- qualora se ne presenti la necessità redige verbali di sopralluogo da trasmettere alle imprese recanti le prescrizioni fornite;
- emette gli Ordini di Servizio qualora sia necessario per ragioni di sicurezza, con l'indicazione di sospensione temporanea di lavori parziali, allontanamento di lavoratori e modifiche alle modalità operative;
- emette Ordini di Servizio per la sicurezza per situazioni metereologiche avverse alla normale esecuzione dei lavori;
- provvede alla revisione dei Piani di Sicurezza e Coordinamento qualora se ne presenti la necessità nel corso della esecuzione dei lavori in ragione di intervenute modifiche delle modalità operative previste nei POS delle imprese esecutrici ed accettate dal CSE.

Inoltre, al fine di garantire una assidua attività di coordinamento e controllo:

- effettua riunioni settimanali alla presenza dell'impresa affidataria e dei subappaltatori, in cui viene verificato il rispetto del programma settimanale e la corretta esecuzione dei lavori secondo le direttive imposte; qualora vengano in rilievo problematiche attinenti alle misure di sicurezza adottate il CSE provvede alle opportune comunicazioni di richiamo alle imprese, anche tramite l'emissione di Ordini di Servizio. I verbali dei sopralluoghi vengono trasmessi al Responsabile dei Lavori;
- effettua riunioni settimanali di coordinamento alla presenza dell'impresa affidataria, dei subappaltatori e del Responsabile dei lavori (o di un suo incaricato) nel corso delle quali vengono valutate problematiche operative anche di carattere generale riscontrate in cantiere; i relativi verbali vengono trasmessi al Responsabile dei Lavori;
- verifica il programma delle attività settimanali (anche al fine di prevenire eventuali interferenze lavorative tra più imprese presenti in cantiere o fra adiacenti luoghi di lavorazione);
- verifica le procedure e le specifiche attività in corso di realizzazione.

Report periodici al Responsabile dei Lavori ed al Committente

Il CSE trasmette mensilmente al Responsabile dei Lavori un Report che riassume tutte le attività eseguite presso il cantiere, l'andamento generale del medesimo e le eventuali problematiche riscontrate.

Il Responsabile dei Lavori esamina con attenzione i contenuti del Report, valutando la eventuale necessità di chiedere chiarimenti o integrazioni di attività al CSE, per poi provvedere alla trasmissione del medesimo Report al Committente (Direzione Tecnica).

Il CSE, trimestralmente, redige un ulteriore Report riassuntivo in ordine alla situazione e all'organizzazione del cantiere, che viene trasmesso al Responsabile dei Lavori ed al Committente (Direzione Tecnica).

Riunioni periodiche con il Committente

Mensilmente viene organizzata una riunione a cui partecipano il CSE, il Responsabile dell'impresa affidataria, il Responsabile dei Lavori ed il Committente (Direzione Tecnica), in cui vengono affrontate le principali tematiche in materia di gestione della sicurezza riscontrate nel cantiere.

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA REGOLARITA' E LA SICUREZZA NEL CANTIERE INERENTE IL PROGRAMMA INTEGRATO DI INTERVENTO DEL QUARTIERE STORICO DI FIERA MILANO

CityLife ha sottoscritto, nell'anno 2010, un Protocollo di Intesa con il Comune di Milano, le Organizzazioni sindacali e varie Associazioni di categoria al fine di collaborare, promuovere e garantire il più ampio rispetto della disciplina legislativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito del quale sono previste specifiche attività di coordinamento per le attività di cantiere.

In particolare, in adempimento degli impegni assunti con la sottoscrizione del Protocollo *de quo*, sono previste:

- riunioni di coordinamento generale a cui partecipano tutti i rappresentanti delle imprese affidatarie e i firmatari del Protocollo d'intesa;
- sopralluoghi mensili congiunti con le imprese affidatarie, gli organi di sorveglianza (rappresentanze sindacali, e rappresentanti dei lavoratori territoriali e enti di formazione)

GESTIONE DEI RAPPORTI CON GLI ENTI DI SORVEGLIANZA

CityLife, tramite le figure preposte, attua un rapporto costante e diretto con gli uffici di prevenzione e sicurezza della ASL di competenza.

Tale rapporto è posto in essere mediante un confronto ed un aggiornamento continuo in merito all'avanzamento dei lavori e dei crono programmi settimanali relativi alle lavorazioni in corso, evidenziando, anche attraverso riunioni informative, le fasi più critiche delle attività programmate ai fini della sicurezza.

In adempimento delle previsioni di cui al Protocollo è stata realizzata una "piattaforma informatizzata sulla sicurezza" sulla quale viene inserita tutta la documentazione connessa alla gestione della sicurezza per ogni singolo cantiere di competenza di CityLife. Il database così organizzato è in grado di fornire in tempo reale a tutti i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa le informazioni relative al cantiere ed al suo andamento.

Il confronto continuo con i tecnici della ASL concorre al miglioramento della gestione sicurezza del cantiere.

* * * *

Tracciabilità: l'attività deve prevedere che tutte le fasi di gestione della sicurezza nei cantieri in cui CityLife svolge il ruolo di committente siano documentate e tracciabili.

Separazione dei compiti: le attività devono essere condotte in accordo con il principio di separazione dei compiti fra le funzioni coinvolte nelle attività autorizzative, esecutive e di controllo.

L'attività di gestione della sicurezza nei cantieri deve prevedere la seguente separazione dei compiti:

- **autorizzative:** a cura dei seguenti soggetti:
 - Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, che provvede alla nomina del Responsabile dei lavori e del Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;

- *esecutive*: a cura del Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione;
- *di controllo*: a cura del Responsabile dei Lavori.

Procure e deleghe: il protocollo prevede che le attività debbano essere svolte nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto della Società, dal sistema interno di procure per l'attribuzione dei poteri di rappresentanza e firma sociale e dal sistema interno di deleghe allo svolgimento delle attività di competenza.

Codice Etico: le attività devono essere svolte conformemente ai principi esposti nel Codice Etico di CityLife, con particolare riferimento al capitolo 9 "Salute e salvaguardia della salute e delle condizione di lavoro", nonché del Codice di Condotta di Generali Group.