



Università degli studi di Siena
Facoltà di Ingegneria
Corso di Laurea specialistica di Ingegneria Gestionale

**La valutazione dei rischi e la
definizione di politiche per la sicurezza
nei luoghi di lavoro: Analisi teorica e
applicazione a un caso reale**

Relatore:

Prof. Gianluca Murgia

Tesi di Laurea di:

Serena Murrighile

Anno Accademico 2010-2011

INDICE

CAPITOLO 1

 1.1 Introduzione	4
 1.2 Quadro generale sulla sicurezza	6

CAPITOLO 2

 2.1 Storia normativa	7
 2.2 Decreto legislativo 9 Aprile 2008, N ° 81	11
 2.3 Differenze e innovazioni rispetto al decreto legislativo 626/94	15
 2.4 Decreto legislativo 106/09	17

CAPITOLO 3

 3.1 Società eFM	20
3.1.1 Valori: Innovazione, passione e eccellenza.	20
3.1.2 Visione	21
3.1.3 Missione	21
3.1.4 I risultati e i numeri	22
 3.2 Consulenza per la BANCA X e primi progetti	22
3.2.1 Che cos'è ARCHIBUS?	22
3.2.2 Estensione ambiti utilizzo ARCHIBUS	24
 3.3 Consulenza piano sicurezza	27
 3.4 Realtà delle banche in materia di sicurezza	27
 3.5 Il rischio nella dimensione finanziaria: RISK MANAGEMENT e successiva evoluzione	28
 3.6 Classificazione rischi nelle banche	29

CAPITOLO 4

 4.1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (S. G. S. S. L.)	32
 4.2 Linee guida per un S. G. S. S. L. : UNI-INAIL del 28 settembre 2001 e British Standard OHSAS 18001 : 2007	33

4.2.1 Finalità	34
4.2.2 Fasi costituzione S. G. S. S. L.	34
4.2.3 Best Practices & Linee Guida	36
4.2.4 Standard OHSAS 18001 : 2007	38
 4.3 Vantaggi e criticità del S. G. S. S. L.	39
4.3.1 Vantaggi	39
4.3.2 Criticità	39
 4.4 S. G. S. S. L. nella realtà specifica della BANCA X	39
4.4.1 Aspetti innovativi del S. G. S. S. L. della BANCA X	40

CAPITOLO 5

 5.1 La Valutazione dei rischi	42
 5.2 Servizio di prevenzione e protezione – S. P. P.	43
5.2.1 Compiti del S. P. P.	44
5.2.2 Rapporti fra datore di lavoro e S. P. P.	44
 5.3 S. P. P. della BANCA X	45
 5.4 Documento di Valutazione dei Rischi – D. V. R.	46
5.4.1 Aspetti innovativi D. V. R. introdotti dal TESTO UNICO	46

CAPITOLO 6

 6.1 Inquadramento organizzativo della safety nella BANCA X	48
 6.2 Criteri procedurali utilizzati per la redazione del D .V . R.	50
6.2.1 Classificazione richieste	50
6.2.2 Classificazione rischi	67
6.2.3 Cause rischi	74
 6.3 Progetto di rating per la determinazione dell'indice di rischio	74
6.3.1 Indicatore livello di rischio	82
6.3.2 Considerazioni rischio rapina	114
6.3.3 Differenze con modello precedente	116
 6.4 Misure sicurezza e risultati	118
6.4.1 Misure stress da lavoro correlato	122

6.4.2	Misure formazione	125
6.4.3	Misure contro gli infortuni	129
6.4.4	Misure rischio rapina	131
6.4.5	Misure categorie particolari lavoratori	133
6.4.6	Misure ambientali	134
6.4.7	Misure contro le emissioni	134
6.4.8	Scarichi idrici	135
6.4.9	Produzione di rifiuti e misure smaltimento	135
6.4.10	Sversamenti inquinanti	136
6.4.11	Misure contro i rifiuti pericolosi	136
6.4.12	Misure manutenzione impianti vari	137
6.4.13	Misure organizzative	138
6.4.14	Misure contro il rumore negli ambienti di lavoro	140
6.4.15	Misure di prevenzione generiche	142
	6.5 D. V. R. della BANCA X	145
6.5.1	Struttura	145
6.5.2	Schede intervento fattori di rischio	147
6.5.3	Allegati	154
	Conclusioni	156
	Materiale consultato per l'elaborazione della tesi	158

CAPITOLO 1

1.1 Introduzione

Il presente lavoro di tesi tratta la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come imposto dalla normativa vigente costituita dal decreto legislativo 81/08. Nel lavoro è stato spiegato in che modo questa tematica viene trattata all'interno degli istituti di credito in particolar modo citando la realtà di un gruppo bancario.

Lo scopo principale è la formulazione di un D. V. R. (Documento di Valutazione dei Rischi), e in merito a questo è necessario partire dalle disposizioni giuridiche nella materia in oggetto, descritte dalla normativa vigente. L'obiettivo esula da una descrizione analitica del decreto, ma risulta necessario esaminarlo per estrapolare dalla mole di informazioni in esso contenute, i passi più importanti che possono dare un contributo per arrivare al risultato finale. Il decreto costituisce il riferimento principale da cui si può attingere, ma esso deve essere affiancato da soluzioni organizzative e procedurali adottate volontariamente, e che non hanno carattere obbligatorio, ma che rappresentano le così dette *linee guida e buone prassi*, secondo la definizione che si ritrova nell'art.2 del decreto, e che sono importanti per intraprendere azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso la riduzione dei rischi.

La tesi è strutturata in 6 capitoli organizzati in questo modo: nel primo si fa una premessa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel secondo capitolo si descrive l'evoluzione della normativa che ha disciplinato tale materia e i cambiamenti che ne sono derivati. Dopo una descrizione esaustiva delle sezioni del decreto attuale si fa infine riferimento alle differenze fra le vecchie e nuove disposizioni legislative andando a concludere l'evoluzione storica da un punto di vista giuridico con le integrazioni stabilite dal decreto legislativo 106/09. Procedendo, nel terzo capitolo si procede con la descrizione della società di consulenza che mi ha permesso di partecipare al progetto sicurezza: si tratta della società eFM, una società che supporta il gruppo bancario su cui viene effettuata l'analisi descritta nella tesi, e che è diventata leader nell'offerta di soluzioni integrate per la gestione immobiliare. All'interno di questa parte vengono descritti i settori di attività della società, dando spazio alla descrizione dei valori e della mission aziendale della stessa. Successivamente si continua con la descrizione dei progetti implementati a supporto del gruppo bancario. Si fa riferimento al software ARCHIBUS, un software di produzione americana che fornisce soluzioni di facility management, quindi di gestione delle strutture immobiliari, mettendo a disposizione tempestive informazioni da utilizzare nei piani strategici di ogni tipo di

organizzazione. Viene descritta l'evoluzione della sua implementazione all'interno delle filiali del Gruppo grazie alla sua caratteristica di multidimensionalità dal punto di vista gestionale, fino ad arrivare all'esigenza di un nuovo piano sicurezza; per la società eFM, è un campo di applicazione del tutto nuovo; infatti è la prima volta che affrontano l'obiettivo di fornire una consulenza in merito.

Il passo successivo è fare una panoramica della realtà delle banche in materia sicurezza. Come ogni realtà aziendale anche quella degli istituti di credito deve gestire i rischi in un'ottica integrata: questa rappresenta l'evoluzione della concezione del rischio, fino alla concretizzazione del rapporto fra la pianificazione strategica e il risk management. L'ultima parte del terzo capitolo è dedicata alla classificazione dei rischi nelle banche e, in base ai differenti tipi di comportamento che le aziende decidono di adottare sulla gestione della sicurezza, dipende la competitività delle stesse.

Nel quarto capitolo si procede con l'analizzare il significato e l'importanza di istituire in azienda un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (S. G. S. S. L.). Vengono descritte all'interno di questa sezione le fasi che portano alla costituzione di un S. G. S. S. L. e viste le difficoltà riscontrate dalle aziende per tenere sotto controllo tale apparato organizzativo, non solo dal punto di vista formale ma anche sostanziale in quanto considerato dalla legge, sono state formulate delle linee guida come punto di riferimento per l'implementazione. Tali linee guida sono rappresentate dalle UNI-INAIL e British Standard OHSAS 18001:2007. Nonostante in generale l'adozione di un S. G. S. S. L. rappresenti un beneficio, ad esso sono legate anche delle criticità derivanti da diversi fattori e che vengono esaminate all'interno del capitolo. Nella parte finale si contestualizza l'adozione del S. G. S. S. L. all'interno della realtà specifica del gruppo bancario analizzato. Tutti questi sistemi organizzativi descritti servono per avere un maggior contributo nella complessa operazione della **valutazione dei rischi**, trattata nel capitolo 5, in cui fondamentale risulta essere il supporto dato al datore di lavoro dal Servizio di Prevenzione e Protezione (S. P. P.). In questa sezione si continua a fare riferimento al decreto, che stabilisce tutta una serie di possibilità di strutturare il S. P. P. a seconda della particolare situazione aziendale, che poi verrà descritta in riferimento alla BANCA X.

Lo step successivo trattato nella parte finale del quinto capitolo riguarda la stesura del documento di valutazione dei rischi; esso viene considerato dal decreto legislativo in maniera generale, arrivando poi alla realtà specifica della BANCA X, mettendo in evidenza i criteri procedurali utilizzati e descrivendo il modello che permette di calcolare la magnitudo di rischio

per ogni tipologia di fattori di rischio individuati. Infine si arriva a descrivere le misure di sicurezza implementate per fronteggiare le situazioni di pericolo che si possono presentare. Dopo questi capitoli basati sulle modalità di redazione del D. V. R. a norma di legge, viene riportato il Documento redatto per il gruppo bancario oggetto del lavoro di tesi; vengono descritte le schede operative per ogni rischio individuato e i programmi degli interventi stabiliti per diminuire il grado di rischio di ognuno.

1.2 Quadro generale sulla sicurezza

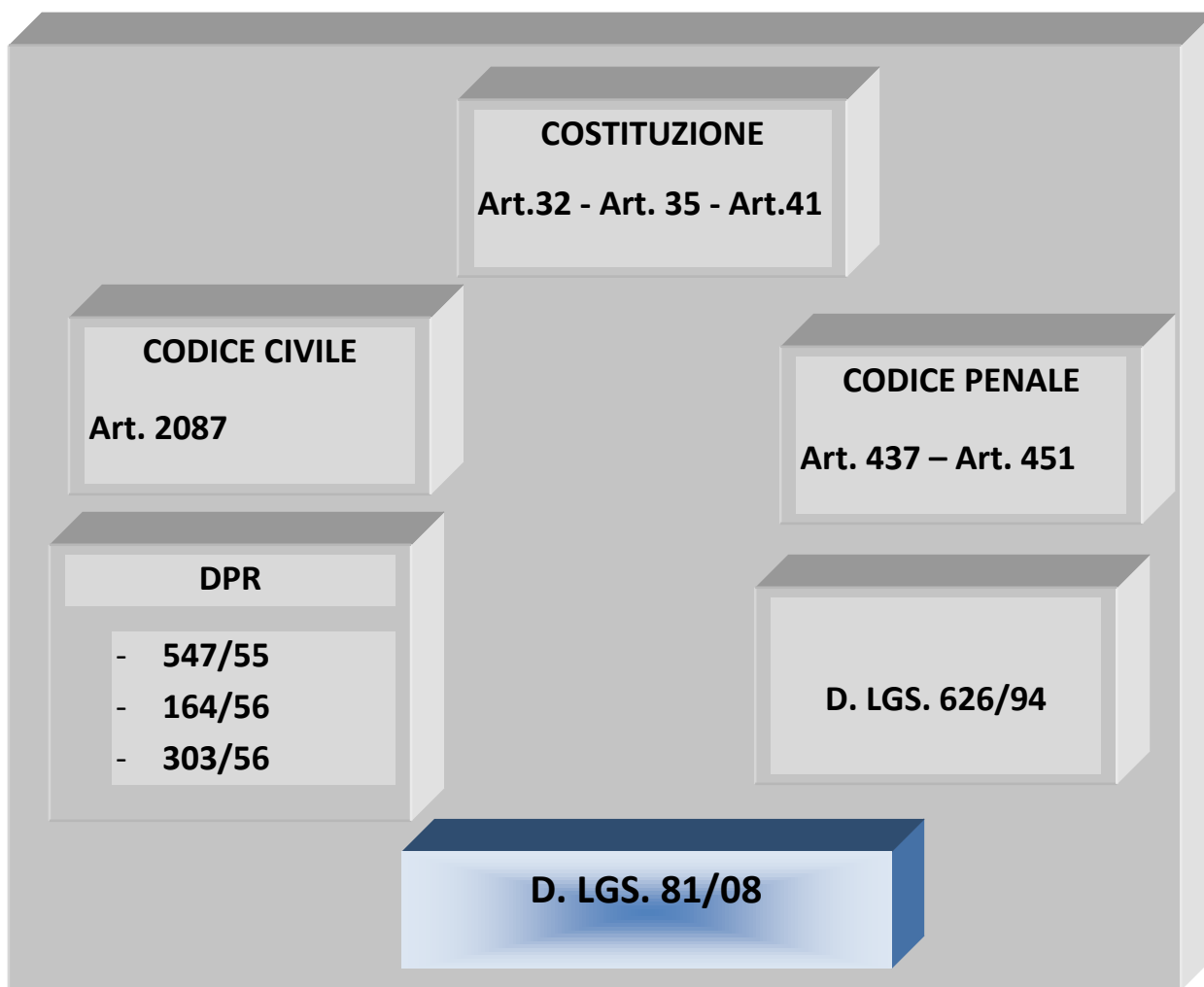
Il tema sulla sicurezza nei luoghi di lavoro riveste sicuramente un'importanza fondamentale come tematica sociale e politica. Si tratta di una sfida continua per un cambiamento culturale in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di ottenere un miglioramento continuo per conseguire risultati specifici in termini di efficacia ed efficienza. Perché è necessario un cambiamento culturale?

Sicuramente lo scopo è adempiere alla normativa vigente, che evolve continuamente, ma questo non deve costituire la priorità; essa va ricercata nell'utilizzo di strumenti che possono prevenire e mitigare i rischi di danno alle persone. In questo senso risultati in materia, possono essere ottenuti attraverso un processo di sensibilizzazione che coinvolge tutti coloro che operano nei luoghi di lavoro e quindi non solo i datori di lavoro che devono ampliare il loro senso di responsabilità, abbandonando il binomio sicurezza = costo, ma anche percorsi di formazione e orientamento dei lavoratori, non più considerati soggetti passivi nell'organizzazione della sicurezza, fino ad arrivare a procedure di controllo nei luoghi di lavoro. I motivi che possono e devono portare ad una nuova inversione di tendenza sono essenzialmente due: un motivo etico e un motivo economico (costituito da costi diretti e indiretti derivanti da scarse considerazioni). Tutto questo viene garantito da una normativa efficace, che cerca di diminuire le conseguenze della piramide di disagi provocata da una mancata considerazione della sicurezza. Quindi il parametro sicurezza è utile per valutare un'azienda e il suo valore.

CAPITOLO 2

2.1 Storia Normativa

La normativa che si occupa della sicurezza nei luoghi di lavoro è vasta, quindi si può procedere a ripercorrere i passi che hanno portato alla versione finale di quest'ultima. Ecco di seguito uno schema che li riassume:



Le origini

La prima produzione normativa in tema di sicurezza sul lavoro risale alla fine del secolo XIX quando si sentì l'esigenza di tentare di diminuire il fenomeno infortunistico derivato dalla crescita senza regole del lavoro all'interno delle fabbriche e dall'uso sempre più diffuso di macchinari ed attrezzature, privi delle più elementari misure di sicurezza.

In materia giuridica si fa riferimento all'art. 2087 del codice civile del 1942, secondo cui è imposto all'imprenditore di 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”. Cioè l’adempimento di tale obbligo non riguarda solo l’utilizzo di particolari attrezzature e macchinari ma anche il luogo stesso in cui si svolge l’attività; le cautele dello stesso imprenditore devono essere atte a prevenire tutti i rischi relativi a entrambi gli aspetti che pongono in essere l’attività lavorativa. La norma è riconducibile alla particolare natura del contratto di lavoro in qualità di semplice scambio fra prestazione e retribuzione e non solo, in quanto implica anche l’insorgenza di obblighi di natura non patrimoniale, quale quello di tutela dell’integrità fisica e morale del lavoratore, supportato dall’art. 41 della Costituzione 2° comma. Comunque, nell’art., non vige soltanto un generalissimo principio che fa obbligo al datore di lavoro di approntare e disporre i mezzi occorrenti all’attuazione delle misure di sicurezza per tutelare l’integrità fisica dei lavoratori, ma lo stesso datore è tenuto ad accertarsi che le disposizioni impartite abbiano concreta esecuzione, nel senso che deve vigilare sulla loro osservanza. Questa norma è considerata come il fulcro della tematica “ **sicurezza sul lavoro** ”, in quanto introduce il principio della massima sicurezza tecnicamente possibile.

Con la *Costituzione italiana* promulgata nel 1948, possiamo trovare altre disposizioni contenute in questi articoli:

➤ ART. 32 Comma I

La repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

➤ Art. 35 Comma I

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

➤ Art. 41

L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, libertà, alla dignità umana.

Questa tematica è presa inoltre in considerazione, sempre dal punto di vista giuridico, sotto il profilo penale attraverso i seguenti articoli:

- ✓ Art. 437 : Rimozione o omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro;
- ✓ Art. 451 : Omissione colposa di cautele o difese contro i disastri o gli infortuni sul lavoro.

Dopo questi primi interventi legislativi, si arrivò ad una struttura un po' più organica: siamo nella seconda metà degli anni '50, e attraverso una delega contenuta nella legge 12 febbraio 1955, n. 51, il Governo predispose una serie di decreti presidenziali:

- ✓ D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, (norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro) ;
- ✓ D.P.R. 302/56 norme integrative del 547 per esplosivi e collaudi;
- ✓ D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164 (norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni);
- ✓ D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. (norme generali per l'igiene del lavoro).

In questi anni si potevano individuare 4 caratteristiche determinanti: realizzare l'obiettivo della protezione, il principio di tassatività secondo cui le norme sono inderogabili e insostituibili, il criterio di presunzione assoluta di pericolo e il primato assoluto delle esigenze di sicurezza.

Successivamente fu l'inizio di un periodo di stasi, portato a termine negli anni '70 attraverso l'art. 9, legge 20 maggio 1970, n. 300 che faceva riferimento alla tutela della salute e dell'integrità fisica attraverso lo Statuto dei lavoratori, i quali attraverso i loro rappresentanti sono tenuti a “ ***controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica*** ”.

Il passo successivo deriva dall'impulso comunitario che ha contribuito ad un ulteriore cambiamento, e le cui fonti di tale diritto sono contenute nell'art. 249 del Trattato di Nizza. Le caratteristiche fondamentali che riguardano questo nuovo approccio si riferiscono a maggiori specifiche dell'obbligo di sicurezza, l'ampliamento dei soggetti interessati alla gestione della sicurezza, che si estende attraverso un partecipazione attiva anche ai lavoratori e ai loro rappresentanti. A tal proposito si introducono i meccanismi di formazione e informazione per fronteggiare i rischi individuali e collettivi, le misure e le procedure utilizzate per la prevenzione e per la risoluzione dei pericoli, e i nominativi dei soggetti di grado superiore a cui rivolgersi. E' il decreto 626/94 in cui gli aspetti più innovativi riguardano in particolar modo i seguenti punti:

- ✓ Valutazione dei rischi: essa deve riguardare qualsiasi tipo di rischio alla quale sono esposti i lavoratori anche in riferimento a gruppi sottoposti a particolari categorie di rischio, nella sistemazione dei luoghi di lavoro, e nella scelta delle attrezzature o materiali contenenti sostanze chimiche particolari; essi *devono* essere resi partecipi

dell'organizzazione della sicurezza, dei rischi presenti e delle misure messe in atto per ridurli. Si tratta di un *diritto/dovere*.

- ✓ La redazione del DVR (documento di valutazione dei rischi);
- ✓ La programmazione della prevenzione derivante dall'integrazione delle condizioni organizzative dell'azienda e dalla considerazione di tutti i fattori che hanno rilevanza sull'ambiente lavorativo.

Quindi si può affermare che la normativa contenuta nel decreto ha introdotto sostanziali modifiche strutturali e funzionali nella gestione della prevenzione e sicurezza sul lavoro. Questo nuovo modello di gestione si basava non solo sull'introduzione di nuovi strumenti e nuove figure attive ma anche sulla considerazione di nuovi principi di tutela che prima erano del tutto assenti. Infatti ora la prevenzione da statica diventa dinamica, in quanto dipendente dall'evoluzione tecnologica dei processi, garantendo continui aggiornamenti in materia di sicurezza. Si assiste inoltre al passaggio, da un ambiente lavorativo tecnologicamente sicuro quindi oggettivo, ad uno completamente nuovo che garantisce un ambiente in cui ciascuno è soggettivamente sicuro. Inoltre si configura una nuova visione d'insieme, in cui la norma in materia di sicurezza, sicuramente è una condizione necessaria ma non è sufficiente. La legge stabilisce delle regole sulla valutazione del rischio e sul dovere di risolverlo conseguendo la sicurezza, ma non stabilisce le modalità con cui raggiungerla; le norme tecniche cambiano continuamente in base al progredire della scienza quindi l'unica cosa da dire è che diventa obbligatorio tutto ciò che è necessario per raggiungere uno standard di sicurezza.

Arriviamo all'attuale normativa in materia di sicurezza: Il **D.Lgs. 81/2008**, corretto ed integrato dal successivo **D.Lgs. 106/2009**. Il presente decreto ha armonizzato, razionalizzato e coordinato le precedenti **disposizioni legislative** che si sono susseguite per mezzo secolo, e che comunque hanno apportato incerte applicazioni delle misure di **sicurezza nei luoghi di lavoro**. Il nuovo provvedimento, che ha l'ambizione di essere un testo unico sulla materia della sicurezza, abroga una parte della legislazione previgente sulla prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, risalente agli anni cinquanta, e il famoso decreto **626/1994** di recepimento delle direttive comunitarie. Rappresenta il risultato, da un lato, di una visione più matura da parte della normativa e dall'altro di una consapevolezza sociale più consolidata dell'importanza del tema, in cui revisione e innovazione sono i punti fondamentali che lo contraddistinguono. Nonostante tutto, sarebbe errato considerare definitiva la presente normativa, a causa delle grandi evoluzioni che la caratterizzano, quindi al contrario questi cambiamenti costituiscono un decisivo punto di partenza innovativo sulla sicurezza.

2.2 Decreto legislativo 9 Aprile 2008, N ° 81

Nasce in attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, numero 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ed entra in vigore il 15 maggio 2008. Si compone di 306 articoli suddivisi in tredici titoli e 51 allegati. Da cosa deriva la denominazione TESTO UNICO?

Deriva dall'esigenza di effettuare *“un riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo”*.

Prevede l'abrogazione dei DPR 547/55, 303/56 e 164/56; inoltre per quanto riguarda il campo di applicazione ora è esteso a:

- ✓ tutti i settori di attività sia pubblici che privati e si applica a tutte le tipologie di rischio e a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati, autonomi e imprese familiari;
- ✓ contratti di somministrazione (D. Lgs. 276/03) in cui tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico degli utilizzatori;
- ✓ lavoratori a progetto se il lavoro si svolge nel luogo del committente;
- ✓ lavoratori a domicilio: solo formazione e utilizzo DPI conformi.

Di seguito la sua struttura:

TITOLI	DESCRIZIONE
TITOLO I	<i>Principi comuni</i>
TITOLO II	<i>Luoghi di lavoro</i>
TITOLO III	<i>Uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI</i>
TITOLO IV	<i>Cantieri temporanei e mobili</i>
TITOLO V	<i>Segnaletica di sicurezza</i>
TITOLO VI	<i>Movimentazione manuale dei carichi</i>
TITOLO VII	<i>Uso di attrezzature munite di video terminali</i>
TITOLO VIII	<i>Agenti fisici</i>
TITOLO IX	<i>Sostanze pericolose</i>
TITOLO X	<i>Esposizione da agenti biologici</i>
TITOLO XI	<i>Protezione da atmosfere esplosive</i>
TITOLO XII	<i>Disposizioni in materia penale e di procedura penale</i>
TITOLO XIII	<i>Disposizioni finali</i>

Procediamo ad esaminare dettagliatamente il decreto:

Nell' art. 1, vengono descritte le finalità: si propone di rispettare le normative comunitarie e le convenzioni internazionali in materia. Proseguendo nel Titolo I, Capo I (Disposizioni generali), troviamo gli articoli 2,3 e 4 che rispettivamente si riferiscono a definizioni, campo di applicazione e computo dei lavoratori. Chiaramente il decreto si dilunga particolarmente in merito, ma per il nostro campo di applicazione possiamo limitarci a fare riferimento a questi concetti:

- ✓ *Azienda*: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;
- ✓ *Lavoratore*: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato;
- ✓ *Datore di lavoro*: soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, che ha la responsabilità dell'organizzazione in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;
- ✓ *Dirigente*: persona che attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

- ✓ *Preposto*: persona che sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute controllando la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- ✓ *Responsabile S. P. P.*: persona rispondente della propria attività al datore di lavoro e che si occupa di coordinare il S. P. P. (Servizio Prevenzione e Protezione) dai rischi;
- ✓ *Addetto S. P. P.*: persona facente parte del precedente Servizio;
- ✓ *Medico competente*: persona nominata dal datore di lavoro col compito di effettuare l'attività di sorveglianza sanitaria;
- ✓ *Sorveglianza Sanitaria*: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- ✓ *Prevenzione*: complesso di disposizioni o misure commisurate all'esperienza, alla tecnica e alla particolarità, per evitare o diminuire i rischi professionali;
- ✓ *Valutazione dei rischi*: valutazione globale e documentata di tutti i rischi finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;
- ✓ *Modello di organizzazione e di gestione*: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza;
- ✓ *Linee guida*: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL.

Sono tutti concetti che hanno rilevanza per lo scopo della tesi, e che verranno trattati, in relazione al campo di applicazione, nei successivi capitoli. In particolar modo la parte iniziale del decreto si suddivide in 4 CAPI:

- Disposizioni generali;
- Sistema istituzionale;
- Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro (ulteriormente suddivisa in 8 Sezioni);
- Disposizioni penali (suddivise ulteriormente in due sezioni).

Nelle Disposizioni generali si delineano i settori, i sistemi organizzativi e le figure che incideranno sulla valutazione dei rischi. I concetti fondamentali si ritrovano all'interno delle

sezioni del III CAPO, infatti nella prima parte si descrivono le **misure generali di tutela della salute e sicurezza sul lavoro** che costituiscono la gestione della prevenzione, poi seguono i vari obblighi associati agli attori della sicurezza, dalle attività delegabili e non. Si arriva poi all'articolo 28 e per i successivi tre articoli si fa riferimento alla **valutazione dei rischi**. L'unità specialistica che collabora in questo è il **Servizio Prevenzione e Protezione**, trattata specificatamente nel capitolo 5 del lavoro di tesi. La quarta sezione della gestione della prevenzione è dedicata invece alla **formazione, informazione e addestramento** dei lavoratori; rispettivamente il datore di lavoro in maniera comprensibile deve informare i lavoratori dei rischi connessi in relazione all'attività svolta e dell'attività dell'azienda in generale, dando comunicazione dei nominativi del Responsabile e degli Addetti del Servizio Prevenzione e Protezione, e del Medico Competente. Per quanto riguarda la formazione deve essere garantita, se è necessario, all'atto dell'assunzione o se incorrono particolari modifiche nelle mansioni svolte. Altra sezione importante è la **sorveglianza sanitaria** effettuata dal Medico Competente che deve possedere una serie di requisiti; tale condizione deve essere garantita secondo diverse modalità che considerano la visita preventiva per confermare l'idoneità alla mansione a cui il lavoratore è destinato; visita periodica in cui la periodicità viene stabilita una volta all'anno dal Medico Competente in funzione della Valutazione dei Rischi, ma possono essere proposte cadenze diverse dall'organo di vigilanza con provvedimento motivato. E' possibile anche la visita su richiesta del lavoratore se ritenuta dal Medico correlata ai rischi professionali, o in caso di cambio della mansione o di cessazione del rapporto di lavoro. Successivamente i giudizi espressi sullo stato di salute possono essere di idoneità, idoneità parziale, inidoneità temporanea o permanente di cui il datore di lavoro e il lavoratore devono esserne informati per iscritto. E' infine possibile il ricorso per avversione al giudizio entro trenta giorni dalla data di comunicazione, dall'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

La sezione successiva riguarda la **gestione delle emergenze** in cui il datore di lavoro deve organizzare e adottare i provvedimenti necessari a tal fine e, informare i lavoratori su tali misure adottate.

Altra sezione importante è dedicata alla **consultazione del Rappresentante dei Lavoratori** che a seconda della specifica realtà aziendale presuppone tre possibili presenze: RLS aziendale, territoriale (RLS-T) o di sito (RLSS): RLS e RLS-T sono figure tra loro alternative mentre RLS-S è figura di norma aggiuntiva, in specifici ambiti.

Segue poi la modalità e gli obblighi di tenuta della **documentazione**:

1. Atto di nomina del responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP) e attestazione dei corsi di formazione per RSPP;
2. Atti di nomina degli addetti alla gestione delle emergenze (pronto soccorso – antincendio) e attestazione corsi di formazione specifici;
3. Atto di nomina del medico competente (quando dovuta) e relazione sanitaria annuale redatta dal medico stesso;
4. Verbale di elezione/designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ed attestazione del corso di formazione con comunicazione del nominativo a INAIL;
5. Documento di Valutazione dei Rischi;
6. Documento unico di valutazione dei rischi per i lavori in appalto (DUVRI);
7. Attestazioni relative alle attività di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e la loro prevenzione;
8. Verbale della riunione periodica di prevenzione;
9. Registro infortuni;
10. Piano di emergenza.

Infine le ultime due sezioni del CAPO IV relative alle varie disposizioni penali e sanzioni.

Successivamente, dal Titolo II al Titolo XI, vengono dettagliatamente trattate le specifiche sezioni dal quale possono derivare i rischi durante l'attività lavorativa, come per es. i luoghi di lavoro, l'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale, sostanze pericolose. Per ognuna di queste tematiche la struttura seguita è la stessa, infatti vengono indicati: le definizioni, i requisiti di sicurezza, obblighi a carico sia del datore di lavoro che dei lavoratori e le sanzioni previste per i mancati adempimenti; inoltre il tutto viene supportato da ulteriori specifiche descritte dettagliatamente nei vari allegati stabiliti per alcune categorie di Titoli.

2.3 Differenze e innovazioni rispetto al decreto legislativo 626/94

Dopo aver descritto la normativa vigente, è interessante sottolineare gli elementi di continuità e quelli principali di innovazione che si riscontrano fra le due impostazioni giuridiche in tema di sicurezza. Partendo dalla base, già si incontrano differenze nella struttura, infatti il decreto 626/94 (promulgato il 19 settembre 1994), è costituito da 98 articoli e 15 allegati. Fondamentalmente le figure introdotte dalla normativa precedente si ritrovano in quella attuale.

Quindi gli attori aziendali della sicurezza rimangono il Datore di lavoro, il Dirigente, il Preposto, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico competente, il Rappresentante dei Lavoratori e i Lavoratori stessi. Nonostante le modifiche subite, il decreto 626/94 grazie anche all'introduzione di queste nuove figure, ha gettato le basi per una considerazione rigorosa della sicurezza nei luoghi di lavoro dando origine ad una struttura più organica alla tematica trattata. Il passo fondamentale è dato dal coinvolgimento attivo di tutte le parti, interessate al miglioramento delle condizioni nei luoghi di lavoro cercando di attuare il superamento dell'assenza di partecipazione, tipica delle precedenti disposizioni giuridiche. Prevalde quindi una stretta correlazione fra la tutela della salute e l'organizzazione del lavoro. A sua volta quest'ultima ha avuto conseguenze sull'organizzazione aziendale stessa, in quanto necessitava di definire un nuovo quadro nella catena degli obblighi e responsabilità per quanto riguardava la sicurezza: si trattava di effettuare un'organizzazione nell'organizzazione. Questo concetto viene esteso anche a tutto il sistema istituzionale attraverso il coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività e delle politiche di sicurezza, attraverso l'istituzione di comitati a livello nazionale, regionale e provinciale. Viene istituito il SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione), che garantisce la consultazione delle informazioni su rischi e sulla salute e sicurezza; infine viene effettuato il coordinamento tra gli enti pubblici: INAIL, ISPESL, IPSEMA. Questa nuova definizione dell'organizzazione, rappresenta un elemento di continuità fra i due decreti, perché l'obiettivo era già presente nel vecchio, ma di fatto viene realizzato nel nuovo. La nuova progettazione organizzativa deve basarsi su parametri quali la tutela dell'efficienza e della sicurezza dei lavoratori, portando ad uno stato di soddisfazione generale.

Una mancanza del decreto 626/94 riguarda il concetto di salute, intesa non soltanto come assenza di malattia o di infermità ma come stato di benessere fisico, mentale e sociale. Infatti ora viene preso in considerazione lo stress da lavoro correlato.

Altro aspetto nuovo riguarda l'introduzione della possibilità della delega delle funzioni ora disciplinate espressamente dall'articolo 16.

Un altro elemento di continuità riguarda il ruolo assunto dalla informazione e formazione dei lavoratori, introducendo però il nuovo concetto di addestramento come parte integrativa di tale processo, che sottolinea ancora maggiormente l'ottica di prevenzione che deve prevalere all'interno delle aziende. Sono previsti anche finanziamenti per le imprese che effettuano azioni promozionali in merito. La prima deve garantire l'acquisizione della conoscenza per l'identificazione, gestione e riduzione del rischio negli ambienti di lavoro. La seconda riguarda

invece, tutta una serie di percorsi educativi per l'acquisizione di competenze per lo svolgimento delle attività in azienda in assoluta sicurezza.

Un'altra innovazione riguarda la revisione del sistema sanzionatorio, il quale prevede una semplificazione da quasi 1400 a 400 sanzioni, ma un inasprimento delle stesse, in cui l'arresto non è più convertibile in pena pecuniaria, nel caso venga dimostrato che una violazione abbia causato un infortunio o se il datore di lavoro ha già subito altre condanne in precedenza per violazione. Di seguito le principali sanzioni per il datore di lavoro:

VIOLAZIONE	SANZIONE
Omessa valutazione dei rischi	Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 €
Omessa redazione del Documento di valutazione dei Rischi (DVR)	Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 €
Mancato aggiornamento delle misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro	Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 €
Mancata nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 €
Omessa informazione dei lavoratori	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3.000€
Omessa formazione dei lavoratori, dei preposti e del RLS	Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 2.000 a 4.000€
Omessa nomina di svolgimento diretto dei compiti di RSPP da parte del datore di lavoro e mancata frequenza al corso di formazione in materia di sicurezza sul lavoro	Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000€

2.4 Decreto legislativo 106/09

Il 3 Agosto del 2009 sono state introdotte importanti modifiche al TESTO UNICO SULLA SICUREZZA, inerenti diverse tematiche; il decreto non ha carattere innovativo ma *correttivo* nei confronti di alcune disposizioni precedenti, con l'obiettivo di superarne le criticità, le lacune e le

difficoltà operative. Queste modifiche hanno riguardato diverse sezioni: per esempio la *delega delle funzioni* del datore di lavoro, le quali possono essere sottoposte a vigilanza anche attraverso l'adozione di un modello organizzativo e gestionale; è inoltre possibile la subdelega, ma in questo caso il delegante deve vigilare il rispetto delle funzioni trasferite; la subdelega è possibile una sola volta. Risulta quindi chiaro l'intento di incentivare l'adozione di tali Sistemi Organizzativi, introducendo per le piccole imprese delle procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione di tali modelli di organizzazione e gestione della sicurezza.

Altra innovazione è il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi attraverso l'istituzione di una sorta di *patente a punti in edilizia*, terminati i quali non si è più in possesso dei requisiti tecnico professionali. Il meccanismo considera le sanzioni applicate per mancati adempimenti e la formazione effettuata. L'azzeramento comporterà l'impossibilità di operare nella legalità, quindi lo scopo è escludere dal mercato le aziende che non rispettano le norme.

Altri elementi innovativi riguardano la *Valutazione dei Rischi* su diversi aspetti:

- Sulla data certa è stata introdotta una procedura semplificata che la dimostra solo se sono presenti le firme delle figure coinvolte dalla materia salute e sicurezza e che sono il Medico Competente, il RSPP, il RLS e il Datore di lavoro; pena il decadimento della procedura;
- Sui criteri adottati per la valutazione dei rischi i quali devono essere i *criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione*”;
- Per le imprese di nuova costituzione che devono effettuare immediatamente la valutazione dei rischi entro 90 giorni dall'inizio di attività;
- Aggiornamento della valutazione, in occasione di nuovi cambiamenti che interessano l'organizzazione e che potrebbero avere ripercussioni sulla sicurezza.

Inoltre è stata introdotta la *visita medica preassuntiva* anziché preventiva, ossia il medico competente verifica l'idoneità del lavoratore alla mansione assegnata prima dell'assunzione.

Infine molto importante la *revisione dell'apparato sanzionatorio* in questo modo: la sanzione più grave viene mantenuta e applicata al solo caso in cui il datore di lavoro non si occupa della valutazione dei rischi e della nomina del RSPP. Viene mantenuta la sanzione del solo arresto nelle aziende dove le violazioni causano rischio imminente di infortunio quindi per es. nel caso

non fossero forniti i Dispositivi di Protezione individuale (DPI) se necessari ai lavoratori. Viene utilizzato il principio di proporzionalità della pena applicando sanzioni penali alle violazioni di natura sostanziale e, sanzioni più lievi (es. applicazione solo ammenda) nel caso di irregolarità parziali del D. V. R. (Documento di Valutazione dei Rischi).

CAPITOLO 3

3.1 Società eFM

eFM è una società di consulenza immobiliare che nasce nel 2000 dall'incontro di un gruppo di professionisti affermati nei settori del Real Estate e del Facility Management, con lo scopo di fornire servizi a 360° di Consulenza e outsourcing per gli Immobili ed i Servizi Ausiliari. Le professionalità estremamente qualificate, la ricerca costante dell'innovazione, unite all'esperienza accumulata nel corso degli anni nel Facility e Property Management, Asset Management e nella Finanza Immobiliare, ha reso eFM Leader nell'offerta di soluzioni integrate per la gestione immobiliare e punto di riferimento del settore. Vediamo in dettaglio i campi di applicazione, per aiutarci ad individuare l'ottica di riferimento della società:

- Facility Management: è la scienza aziendale che controlla tutte le attività che non riguardano il core business di un'azienda quindi per facility management si intende principalmente tutto ciò che afferisce alla gestione di edifici e loro impianti;
- Property Management: si propone di valorizzare il patrimonio immobiliare di un'azienda;
- Asset Management: indica l'insieme delle attività e dei servizi professionali mirati alla massimizzazione del valore e del reddito di una proprietà immobiliare ("asset"), dalla acquisizione alla rivendita (con impostazione gestionale dinamica);
- Real Estate: il concetto si riferisce ai beni immobiliari derivanti dal sito naturale (terra), più i miglioramenti risultanti dal lavoro umano inclusi fabbricati, attrezzature e macchinari situati sul luogo, oltre a vari diritti di proprietà posti sugli stessi;
- Finanza immobiliare: è il mercato dei beni immobiliari.

3.1.1 Valori: Innovazione, passione e eccellenza.

eFM nel 2010 ha vinto il *Premio Nazionale dell'Innovazione* della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed è stata la prima classificata di Impresa per Innovazione di Confindustria per la categoria PMI.

*“ Otteniamo successi perché ci “**obblighiamo al risultato**” del nostro Cliente, condividendone rischi e benefici. Riservatezza ed indipendenza fanno di noi un **partner affidabile** con cui stabilire rapporti di fiducia, saldi e duraturi. Investiamo in formazione e in ricerca e sviluppo, per continuare a crescere insieme, **aggiornati e competitivi** ...”*

3.1.2 Visione

Essere riconosciuti, in cinque anni, prima azienda italiana per l'integrazione dei processi di Real Estate e Facility Management.

3.1.3 Missione

Contribuire al successo dei nostri clienti nel raggiungimento degli obiettivi condivisi di miglioramento dei livelli di servizio, di riduzione dei costi di esercizio e di creazione del valore patrimoniale.

eFM, per meglio soddisfare le esigenze dei propri Clienti, si è dotata di un Sistema di Gestione delle attività aziendali valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di Qualità ISO 9001:2008.

La norma ISO 9001 è uno standard internazionale relativo alla gestione della Qualità per le Organizzazioni basate sulla gestione per processi, utilizzando 8 principi di gestione:

1. **Focalizzazione sul Cliente:** tutte le attività sono orientate alla soddisfazione delle esigenze del mercato;
2. **Leadership:** per fornire unità di intenti e di direzione;
3. **Coinvolgimento del personale:** eFM crea un ambiente in cui le persone sono completamente coinvolte nel conseguimento degli obiettivi aziendali;
4. **Approccio per processi:** per poter raggiungere gli obiettivi aziendali, eFM gestisce le risorse e le attività per processi, ovvero considerando le interazioni tra input e output di ogni attività;
5. **Approccio sistemico alla gestione:** l'efficacia e l'efficienza di eFM dipendono da un approccio coerente alle attività lavorative;
6. **Miglioramento continuo:** l'adozione di questo principio come parte della cultura aziendale è un obiettivo fondamentale per eFM;
7. **Decisioni basate su dati di fatto:** le decisioni di eFM si basano sull'analisi logica e intuitiva di dati e informazioni reali per migliorare la loro efficacia;
8. **Rapporti di reciproco beneficio con i fornitori:** eFM cura con attenzione i propri fornitori per migliorare la capacità di creare valore reciproco.

3.1.4 I risultati e i numeri

Il mercato negli anni ha premiato la concretezza e i risultati fatti ottenere ai Clienti con i numeri in costante crescita, tanto da essere considerati partner affidabile con cui stabilire una partnership di fiducia e duratura:



3.2 Consulenza per la BANCA X e primi progetti

Il rapporto fra la società e la BANCA X nasce inizialmente come richiesta di supporto per la gestione del patrimonio immobiliare. La peculiarità della società eFM risiedeva nell'utilizzo del software ARCHIBUS.

3.2.1 Che cos'è ARCHIBUS?

E' un software di produzione americana che fornisce soluzioni di facility management, quindi di gestione delle strutture immobiliari, mettendo a disposizione tempestive informazioni da

utilizzare nei piani strategici di ogni tipo di organizzazione. Il suo vantaggio risiede in una singola soluzione integrata per prendere decisioni all'interno di un unico software, ottimizzando le attività e permettendo un aumento della produttività e riduzione dei costi di gestione del 34%. E' utilizzato da 16000 organizzazioni, comprendendo 4 milioni di utenti, aiuta nella gestione di 5 milioni di immobili ed è disponibile per 130 paesi e in 24 lingue. Tutte le applicazioni sono supportate da una rete globale comprendente specialisti di applicazioni e consulenti. Da qui l'inizio di un rapporto lavorativo grazie a questo nuovo modo di gestione. Il vecchio sistema informativo (PGI), doveva subire un processo di re-ingegnerizzazione, con lo scopo di arrivare a costruire un Sistema Informativo Immobiliare Integrato di gruppo. L'esigenza principale espressa dalla società ed individuata da eFM era quella di sviluppare, attraverso un processo logico supportato da un valido sistema informativo:

- ✓ il **governo dei processi gestionali/operativi** inerenti le attività tecniche di valorizzazione e mantenimento in efficienza del patrimonio immobiliare gestito;
- ✓ il **supporto alle decisioni** attraverso la predisposizione di opportuni strumenti di monitoraggio e controllo.

Il *Sistema Informativo Immobiliare Integrato* consente agli utenti di tenere sotto controllo tutte le informazioni legate agli immobili, a progetti e cantieri e alle richieste di manutenzione straordinaria attraverso l'informatizzazione dei processi di gestione del patrimonio immobiliare all'interno del Gruppo e attraverso la definizione di opportuni strumenti di supporto integrati per il monitoraggio e il controllo dei dati immobiliari.

Il modello è stato progettato sulla base **dell'integrazione bidirezionale di ARCHIBUS con i sistemi informatici già in dotazione al Gruppo bancario** ovvero:

- anagrafiche di gruppo (Centri di costo, Fornitori, Impiegati);
- database e applicativi dell'anagrafica immobiliare (Auto Manager Meridian, GdP2000, IUGD);
- sistemi informativi contabili (SGG ed SGA);
- applicativo di Energy Management e flussi contabili provenienti dai fornitori delle utilities;
- sistema informativo per la gestione del Personale (People Soft);
- sistemi informativi per la gestione della manutenzione contrattualizzata (Remedy, Portale ABS);
- sistema informativo per la valutazione dei rischi.

E facendo riferimento al concetto di “Spazio” che rappresenta l’elemento di congiunzione tra le diverse dimensioni della gestione degli immobili (persone, attrezzature, costi, ricavi).

Grazie all’utilizzo del Sistema Informativo Immobiliare Integrato, si può esercitare un **controllo** puntuale ed efficace dei processi e dei dati immobiliari, riducendo drasticamente i rischi operativi, essere a disposizione di una maggiore **flessibilità** grazie all’aumento della capacità di programmazione ed esecuzione, attraverso un controllo puntuale delle richieste di attività e delle spese ordinarie e straordinarie e, beneficiare di un aumento della responsabilizzazione dei singoli attori sulla spesa, con notevoli riscontri in termini di **efficacia**.

Una delle soluzioni proposte da eFM riguardava il *fascicolo immobile*, una soluzione per tutte le funzioni coinvolte nei processi operativi e decisionali, che consente di avere immediato accesso alla storia e allo stato attuale dell’immobile. Attraverso un’unica interfaccia è possibile avere la piena visibilità di:

- Informazioni anagrafiche;
- Consistenze catastali;
- Contratti di locazione;
- Caratterizzazione spazi (planimetrie, destinazioni d’uso e centri di costo occupanti);
- Superfici (lorda, netta, utilizzabile, ...);
- Cantieri completati e in corso;
- Interventi di manutenzione straordinaria ed evolutiva;
- Consumi energetici.

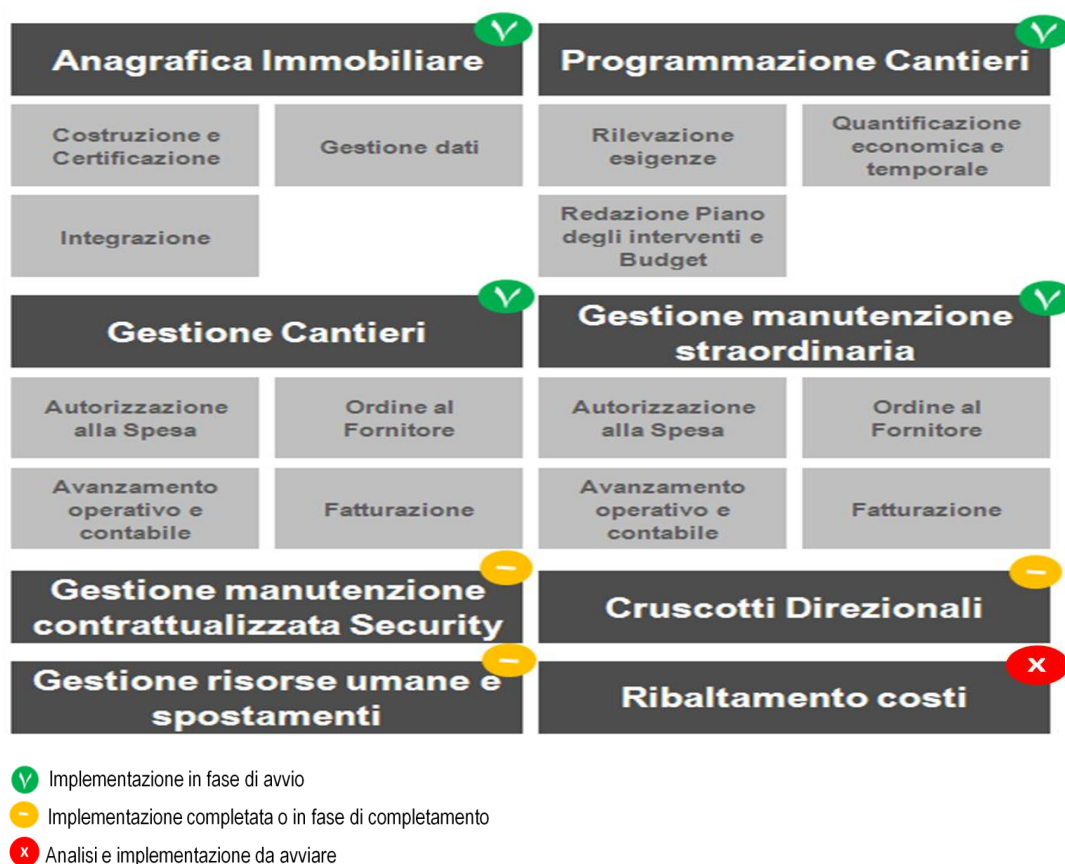
Questo strumento consente di condividere in modo efficiente informazioni che altrimenti solo gli “owner” dei vari processi potrebbero averne disponibilità: tutti gli attori dei processi interni ed esterni hanno immediata consapevolezza di tutti gli elementi che influenzano le decisioni operative (avvio attività tecniche, utilizzo spazi) e strategiche (acquisizione e alienazione spazi, distribuzione degli spazi ad aziende e strutture organizzative).

3.2.2 Estensione ambiti utilizzo ARCHIBUS

In ambito eFM inizialmente ARCHIBUS venne usato per la **gestione delle planimetrie**, gestite fino ad allora con Autocad il quale produceva solo elaborazioni puramente grafiche, quindi per eventuali altri tipi di informazioni bisognava attingere da documenti strutturati in cartaceo e quindi in alcuni casi difficilmente recuperabili istantaneamente. Questa

problematica venne risolta con l'utilizzo di ARCHIBUS che permetteva di avere dati informativi alfanumerici. Era possibile censire tutti i locali avendo visione di tutte le modifiche aggiornate, in base alle esigenze. Ossia il risultato è un'intersezione delle due istanze, con relazione dinamica e quindi aggiornabile in tempo reale. E' un database che permette un acceso multi informativo: relativamente ad un particolare locale gestito da Autocad, ARCHIBUS permetteva, in caso di necessità di accedere a tutte le informazioni di carattere amministrativo, con duplice corrispondenza delle modifiche effettuate rispettivamente e automaticamente dai due software. Oggi si è arrivati ad occuparsi di circa 2300 immobili analizzati multidimensionalmente dal punto di vista gestionale (persone, attrezzature, costi e ricavi).

Questi rappresentano tutti i processi coinvolti dal Sistema Informativo Immobiliare con le macroattività che li rappresentano:



Facciamo riferimento ad un macroprocesso, l'Anagrafica Immobiliare: si tratta di un processo di gestione ed integrazione di tutte le informazioni caratterizzanti gli immobili in un database unico e certificato, garantendo univocità e completezza. Esso sta ad indicare l'insieme delle unità immobiliari e spazi, costantemente aggiornata dai processi di acquisizione, gestione ed

alienazione dei beni immobili. Grazie a questo, PGI può usufruire di informazioni complete e costantemente aggiornate e ottimizzare il controllo dello space management garantendo una razionalizzazione degli spazi. Infatti come output del processo si ha la possibilità di accedere immediatamente alle planimetrie aggiornate direttamente dai tecnici sul territorio, con immediata visibilità dei dati riferiti agli spazi: dati di proprietà, catastali e contrattuali, consistenza delle superfici, occupazioni dei centri di costo, consistenze contrattuali.

Successivamente il suo utilizzo venne esteso per le tipologie degli interventi a richiesta nei **“cantieri dell’area immobiliare”** ossia a tutte le banche del gruppo. Inizialmente potevano accedere 200 utenti tra tecnici specialisti che si occupavano di realizzare le richieste e richiedenti. Anche qui si è registrato un cambiamento, in quanto i diversi interventi di manutenzione derivante da determinate richieste, prima riguardavano solo due livelli di una piramide gerarchica, l’organizzazione e le aree territoriali (costituite dalla suddivisione delle aree geografiche italiane es. zona Emilia Romagna), ora tutto questo si estende anche per le filiali. Ecco l’evoluzione: prima tutte le richieste erano gestite da un call center e quindi da un passaparola generale per concludere una richiesta di manutenzione, ora è il sistema che gestisce tutto, mandando una semplice richiesta al manutentore, uno per ogni area territoriale. Si velocizzano quindi i processi, rendendo possibile la condivisione dello stato dei lavori per 3000 utenti in ARCHIBUS. Si può essere informati sulle date, le durate e lo stato di tutte le attività, monitorare l’avanzamento contabile del cantiere, tenendo aggiornati i costi delle attività; inserire note e comunicazioni relative al cantiere, allegare disegni e documenti; gestire i rapporti con le risorse esterne che collaborano al cantiere (Professionisti).

Il passo successivo fu l’estensione dell’utilizzo di ARCHIBUS anche per il così detto **ciclo passivo** relativo ai rapporti con i fornitori, gestendo simultaneamente l’area contabile, operativa e amministrativa. Altro ambito riguardava la **gestione masterplan** che riguardava la definizione e pianificazione della spesa immobiliare del gruppo. Ora si è in grado di raccogliere le esigenze delle banche clienti, procedere alla stima delle stesse che portano alla costruzione del budget per singola voce di spesa prevista nel piano dei conti delle Banche.

Quindi l’importanza di ARCHIBUS sta nell’aver migliorato la visibilità di un complesso di informazioni eterogenee, comprensive dei costi, ridurre i tempi di esecuzione dei processi monitorando i relativi work-flow, inoltre garantire un approccio versatile per far fronte alla complessità gestionale del Gruppo (aumento delle banche che entrano a farne parte).

3.3 Consulenza piano sicurezza

In base a questo si può dire che si assiste ad una progressiva estensione di ARCHIBUS per diversi progetti, fino ad arrivare all'esigenza di un nuovo piano sicurezza. Per la società eFM, è un campo di applicazione del tutto nuovo; infatti è la prima volta che affrontano l'obiettivo di fornire una consulenza in merito. Viste le peculiarità di ARCHIBUS si era pensato di modificare completamente le modalità di controllo sulla sicurezza, infatti prima ci si affidava all'utilizzo di questionari, ma si trattava di qualcosa di inefficiente; da qui l'esigenza di cambiare totalmente l'approccio. ARCHIBUS per es. permette a chiunque interessato all'evoluzione di una richiesta di intervento, di verificare lo stato di avanzamento del work-flow, chiaramente sempre nel rispetto dei criteri di accesso. Si trattava di investire su un nuovo modello di gestione, ma sfruttando il software che già per la sua struttura metteva a disposizione informazioni utili suddivise ordinatamente, e quindi già pronte e su cui poter lavorare ottimizzando i dati.

3.4 Realtà delle banche in materia di sicurezza

La **sicurezza nel settore finanziario** è un aspetto strategico che incide in misura sempre maggiore sul business aziendale e che può costituire la differenza nello scenario competitivo. L'obiettivo deve permettere di gestire i rischi, anche in un'ottica integrata, quasi come se fosse un'imposizione, affinché si possa raggiungere una visione globale nel campo della sicurezza, per effettuare le scelte più opportune. In questo modo è possibile gestire anche le situazioni più critiche, solamente se si procede nello sviluppo di adeguate azioni di prevenzione.

Il management bancario necessita di ottimizzare il sistema di misura e di gestione del rischio, in modo da monitorare costantemente tutte le attività che sono indice di maggiore incertezza e instabilità. Tutti i processi direzionali devono intraprendere soluzioni specifiche nella gestione del rischio, perché questo sta alla base dell'efficacia dell'istituzione finanziaria.

Per questi motivi, l'attenzione del top management della finanza si è proprio concentrata sul miglioramento di tali processi, che sono alla base del raggiungimento dell'efficacia. Finalmente si è riscoperto che all'interno dei processi direzionali la cultura del rischio è assolutamente vitale nella finanza e nel credito. Cultura che deve essere intrapresa nelle modalità più tempestive e non approssimative. Si deve avere una visione olistica dell'esposizione al rischio, considerando non solo i singoli rischi ma anche le correlazioni fra essi. Questo è uno dei cambiamenti

principali, in quanto prima si aveva una suddivisione dei vari rischi, ora si arriva invece ad una visione integrata tra rischio finanziario e operativo. Questa politica gestionale, basata sul collegamento di processi direzionali e gestione del rischio, è propria di ciascuna azienda, la quale in base al contesto normativo, decide in base alle proprie strategie e alla propria operatività, come portare avanti le attività di misurazione in maniera personalizzata.

In questo contesto la figura del risk manager non è più una figura marginale, ma al contrario assume un ruolo centrale nei processi direzionali, partecipando attivamente alle attività di strategic decision making. Questo processo di evoluzione delle logiche finanziarie, dovrà pian piano concretizzarsi attraverso un maggiore rapporto fra la pianificazione strategica e il risk management. Ma per cercare di ottenere risultati in merito, un ruolo determinante è assunto dal fruire dell'informazione e dalla disponibilità e qualità dei dati da esaminare provenienti da fonti interne ed esterne molto varie tra loro, che permettono l'analisi del rischio a breve e lungo termine. Chiaramente questo non sempre è possibile, a causa della dispersione dei dati. In ogni caso, questo scenario sta alla base, delle scelte che vengono intraprese dagli istituti finanziari, scelte che prese singolarmente non hanno una logica, ma la vera logica risiede se considerano la gestione/ flessibilità operativa strettamente correlata con quella del rischio; solo così si potrà ottenere un vantaggio competitivo.

3.5 Il rischio nella dimensione finanziaria: RISK MANAGEMENT e successiva evoluzione

Un passo fondamentale per le banche era rappresentato da una valutazione eterogenea dei rischi, con la misurazione di *tutte* le categorie di rischio correnti e preventive. Esso può essere considerato come la base della *gestione integrata* del rischio perché permette sia una stima analitica dei rischi ai vari livelli di attività di banca e business unit, ma nello stesso tempo una struttura dinamica in evoluzione con la situazione della banca stessa.

Esistono tre tipologie di rischio:

- Rischio operativo: relativo a problematiche varie, di natura tecnica quali frode interna, frode esterna, metodologie di sicurezza;
- Rischio di credito: riguardante il grado di riflessione sulla credibilità e affidabilità dei clienti;
- Rischio di mercato: ossia la negoziazione di strumenti finanziari con risultati dipendenti dall'andamento del mercato stesso (tassi, rischi di cambio).

La novità consiste nel considerarli non come delle categorie a se ma tra di loro interdipendenti. Le modalità possono essere proprie di ciascuna banca, non esiste un modello predefinito ma un principio comune sul trattamento. Il fatto di includere la gestione del rischio è sicuramente un onere informativo degli istituti finanziari nei confronti dei clienti, ma questo è anche avvalorato dalla normativa che spiega che i bilanci bancari devono essere affiancati dalla relazione sulla gestione, facendo riferimento ai principali rischi finanziari, quindi alle incertezze e alle politiche che la banca intende adottare in merito. Inoltre ci deve essere anche una sezione dettagliata delle metodologie quantitative e organizzative previste per i rischi di mercato e operativi. Infine un ultimo adempimento riguarda i siti internet delle banche in cui bisogna indicare tutti gli indicatori di rischio e le metodologie di stima.

Questo nuovo approccio sicuramente presenta sia aspetti positivi che negativi: da un lato la maggiore trasparenza della reale situazione che caratterizza le banche, dall'altro agisce come discriminante fra banche medio-piccole e grandi: chi ha più possibilità di fare analisi sui rischi sicuramente dovrà sostenere maggiori costi ma sarà in grado di tutelarsi rendendosi più competitiva rispetto alla posizione degli altri istituti di credito.

3.6 Classificazione rischi nelle banche

Come detto precedentemente, la gestione del rischio ha subito una grande evoluzione, partendo da semplice attività di misurazione fino a ricoprire oggi, un ruolo centrale nella gestione. Il concetto di rischio è alla base dell'operatività quotidiana delle banche: si occupano infatti di intermediare i rischi, diversificare i rischi, offrire consulenza in merito. Sicuramente esistono diverse tipologie di rischio, fronteggiabili con diverse strategie, ma la conseguenza è unica: causare un impatto negativo sul valore della banca anche in termini di immagine. Il rischio, quindi presentato in varie forme, costituisce in ogni caso, una minaccia per il valore dell'azienda: esso fa riferimento al "patrimonio di vigilanza" e al capitale economico. Mentre il primo viene determinato in base alla definizione dei rischi e alla metodologia di calcolo delle problematiche in merito, quindi riguarda un'interpretazione personalizzata della tematica del rischio da parte di ciascuna banca, il secondo è comunemente definito come l'ammontare complessivo di patrimonio della banca a protezione di tutti quei rischi che generano probabilità di incorrere in perdite inattese; riguarda quindi la gestione del rischio generico degli istituti finanziari.

Quindi relativamente a questa distinzione basata su un concetto generalizzato o specifico del rischio si possono individuare 2 macrocategorie con relative leve gestionali da utilizzare per fronteggiare i problemi:

	CATEGORIE DI RISCHIO (*)	
LEVE GESTIONALI	<i>Rischi operativi</i>	<i>Rischi caratteristici</i>
<i>Leve per la prevenzione</i>	Controlli interni Dispositivi di sicurezza Sistemi informatici Adeguatezza del personale Comportamento vs il rischio	Conoscenza del mercato Conoscenza dei clienti Diversificazione dei rischi Budget Compliance normativa
<i>Leve per la copertura</i>	Mezzi propri	Mezzi propri

(*) I rischi operativi sono tipici di un'organizzazione, come il rischio di perdite derivanti dalla inadeguatezza di procedure interne; mentre i rischi caratteristici sono quelli tipici del business bancario e quindi rischi commerciali, di credito, finanziari, reputazione.

Tra questi rischi rientra anche il rischio rapina, che è un rischio da non sottovalutare in quanto molto complesso; verrà trattato successivamente descrivendo le modalità di calcolo della magnitudo di rischio ad esso associata. Il rischio rapina va gestito con attività pianificate di prevenzione e protezione non solo dei danni patrimoniali ma anche con misure di prevenzione e di protezione volte a prevenire traumi e danni psicofisici per i lavoratori nel corso e a seguito di una rapina. Da qui la complessità di gestire un fenomeno che dipende da una molteplicità di fattori e dal quale possono scaturire una serie di conseguenze di varie gravità.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In merito alla sicurezza esistono diversi approcci seguiti dalle banche per gestire i rischi, tanto che possono essere individuati diversi tipi di comportamento:

- “le combattenti”: denominate in questo modo perché avendo subito troppi problemi sono state costrette ad investire nella sicurezza (UniCredit);
- “le dinamiche”: per la sicurezza investono con strategie innovative (MPS);
- “le prudenti”: per la sicurezza investono gradualmente (BancaIntesa);
- “le allineate”: per la sicurezza si sono solo adeguate a degli standard minimi (VenetoBanca);

- “le statiche”: non modificano gli standard di sicurezza in quanto sono metodi buoni e non necessitano di innovazione.

L'Osservatorio Finanziario ha anche redatto una classifica relativa agli standard di sicurezza relative alle operazioni online, questi sono i risultati:

1. Citibank Italia
2. Scrigno (Banca Pop. Sondrio)
3. BMPS Online (Monte dei Paschi di Siena)
4. BNL e-family (Gruppo BNP-Paribas)
5. UniCredit Banca (UniCredit)

CAPITOLO 4

4.1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (S. G. S. S. L.)

In materia di salute e sicurezza sul lavoro riveste particolare importanza un sistema di gestione ideato proprio per la tematica sulla sicurezza. Esso viene infatti preso in considerazione anche dallo stesso decreto legislativo 81/08 nell'art. 30, il quale si occupa proprio di definire dei modelli di organizzazione e gestione: deve essere attuato attraverso un idoneo sistema aziendale per conseguire l'adempimento di tutta una serie di obblighi giuridici relativi ai seguenti punti:

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

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, e nello stesso tempo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Ecco la definizione:

“Sistema organizzativo per gestire in un’ottica di prevenzione e di miglioramento continuo le problematiche relative alla salute e sicurezza dei lavoratori e di tutti i soggetti esposti ai rischi associati alle attività dell’azienda”

Chiaramente i principi ispiratori del S. G. S. S. L. sono in corrispondenza dei requisiti stabiliti dal decreto 81/08, come di seguito si può dimostrare:

Requisiti d. lgs. 81/08		Principi S.G.S.S.L.
Programmazione misure per il miglioramento dei livelli di sicurezza	—————→	Definizione politica
Valutazione rischi e definizione misure prevenzione e protezione	—————→	Pianificazione
Monitoraggio	—————→	Attuazione
Nomina addetti sicurezza e responsabilità loro formazione e informazione	—————→	Definizione
D.V.R.	—————→	Documentazioni
Registro infortuni, calendario manutenzioni ecc.	—————→	Registrazioni
Riunione periodica	—————→	Riesame

Viste le difficoltà riscontrate dalle aziende per tenere sotto controllo tale apparato organizzativo, non solo dal punto di vista formale ma anche sostanziale in quanto considerato dalla legge, sono state formulate delle linee guida come punto di riferimento per l'implementazione.

4.2 Linee guida per un S. G. S. S. L.: UNI-INAIL del 28 settembre 2001 e British Standard OHSAS 18001 : 2007

Un S. G. S. S. L. è di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza aziendale, obiettivi che devono essere ottenuti cercando di trovare il giusto compromesso fra costi e benefici. Adottare un S. G. S. S. L. **non è un obbligo di legge** ma una scelta volontaria di chi sente la responsabilità della sicurezza propria e degli altri; è quindi uno strumento di gestione che può essere utilizzato per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia, consentendo di ridurre i costi della non sicurezza:

- ✓ **indiretti** perché riduce la probabilità di accadimento degli infortuni e i costi che ne conseguono;
- ✓ **diretti** relativi alle perdite di produzione.

In accordo con ISPESL e UNI, l'INAIL ha pubblicato le "Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", un valido aiuto per le imprese che intendono volontariamente adottare un sistema di gestione della sicurezza.

Le linee Guida UNI-INAIL hanno validità generale. La loro applicazione va modulata sulle caratteristiche complessive dell'impresa (dimensioni, tipologie produttive, cicli tecnologici, struttura dell'organizzazione, ecc.) che intende adottarle.

4.2.1 Finalità

Tra le finalità che si propone il testo, oltre a quelle generali di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei livelli di sicurezza nelle aziende, sono compresi la riduzione dei costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro, (compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro), minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.), inoltre si propone di migliorare l'immagine interna ed esterna dell'azienda.

4.2.2 Fasi costituzione S. G. S. S. L

Il S. G. S. S. L. opera sulla base della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema, per mezzo di un processo dinamico.

La capacità del sistema di raggiungere gli obiettivi pianificati deriva dall'impegno e dal coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali e soprattutto del livello più elevato.

I contenuti delle fasi possono essere più o meno complessi in ogni singola azienda in funzione di:

- ✓ dimensione, natura, attività e relativa complessità dell'organizzazione;
- ✓ significatività dei pericoli e rischi presenti, potenziali o reali;
- ✓ soggetti potenzialmente esposti.

Ecco lo schema che spiega lo spirito di un S. G. S. S. L., basato sulla successione ciclica di Deming (PDCA):



Cioè esiste una vera e propria politica per la sicurezza sul lavoro definita dal vertice aziendale e correlata all'ambito della politica gestionale dell'azienda, che ha validità verso l'interno e verso l'esterno rispettivamente sia perché dimostra l'impegno nei confronti dei lavoratori, sia perché si tende verso il miglioramento continuo e si privilegiano le azioni preventive. Una risorsa necessaria per lo sviluppo di un S. G. S. S. L. sta nel coinvolgimento del personale attraverso delle riunioni periodiche per la raccolta di osservazioni e commenti sulle misure preventive adottate, sulla organizzazione del S. G. S. S. L., sulle procedure ed i metodi di lavoro. Per sfruttare questo bisogna garantire la formazione del personale, affinché i lavoratori e i loro rappresentanti siano sufficientemente competenti per partecipare realmente al funzionamento del sistema su queste tematiche: sull'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto alla politica ed ai requisiti del S. G. S. S. L., sulle conseguenze che la loro attività ha nei confronti della S. S. L. e sulle possibili conseguenze dovute ad uno scostamento da quanto fissato in materia di S. S. L. Poiché da questo, si intende favorire una partecipazione attiva di tutti, questo spirito collaborativo può essere garantito attraverso la realizzazione del flusso informativo; maggiore è la condivisione delle informazioni e la partecipazione attiva alla gestione del sistema, maggiore sarà la probabilità di prevenire tutte le problematiche correlate al lavoro.

Come ogni sistema di gestione è prevista anche la fase di monitoraggio, in quanto è fondamentale intendere le verifiche per il funzionamento del S. G. S. S. L., come una scelta razionale e programmata, nel quadro di un complesso di verifiche che mirano ad una sistematica ottimizzazione ed alla garanzia del buon andamento del processo. Essa dovrebbe articolarsi su due livelli: la verifica del raggiungimento degli obiettivi attuata dalle risorse interne della struttura, sia da parte dell'operatore addetto sia da parte del preposto, ma può comportare, per aspetti specialistici il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. Per meglio effettuare le verifiche relative a talune misure di prevenzione e protezione, infatti, è essenziale una competenza specifica sulla conduzione delle attività, che ha anche avuto, presumibilmente, un ruolo partecipativo nella valutazione dei rischi. Si tratta di personale che ha ricevuto la formazione adeguata per raccogliere, analizzare e documentare tutte le situazioni. Il secondo livello riguarda la verifica sulle funzionalità del sistema stesso per verificare se tutto si svolge in base a quanto pianificato e se tutto è correttamente applicato, per consentire al vertice aziendale l'adozione delle decisioni strategiche di propria competenza. In quest'ottica si deve eseguire un vero e proprio piano di monitoraggio in cui si tiene conto della frequenza dei monitoraggi, l'attribuzione delle responsabilità di chi li effettua, la descrizione delle metodologie, e le modalità di segnalazione delle non conformità. Un piano di monitoraggio efficace prende in considerazione la coerenza esistente fra il livello di rischio individuato e il piano dei monitoraggi. Infine non è detto che il S. G. S. S. L. sia unico e definitivo ma deve essere visto come un qualcosa soggetto ad un miglioramento progressivo con l'intento di modificare la politica e le procedure del sistema; questo deriva dalla fase del riesame le cui necessità di modifiche possono scaturire dalle statistiche sugli infortuni, dai risultati dei monitoraggi interni, da una serie di report come quelli sulle emergenze (reali o simulate), del responsabile designato dalla direzione sulle prestazioni complessive del sistema, sull'efficacia del sistema di gestione e sulla identificazione dei pericoli.

4.2.3 Best Practices & Linee Guida

Per affrontare al meglio la S. S. L., l'INAIL mette a disposizione un data base strutturato in diverse sezioni alle quali l'utente può accedere

1. tipologia (Soluzioni aziendali, Buone tecniche, Linee guida, Materiale informativo);
2. settore produttivo;
3. area di rischio;
4. mansione;
5. agente materiale

e che si riferiscono a delle soluzioni organizzative procedurali implementate da alcune aziende e considerate come degli esempi da seguire in quanto sperimentate efficacemente in termini di riduzione dell'esposizione ai rischi. L'obiettivo è quello di costruire delle premesse per la costruzione di una base informativa, da arricchire nel tempo, che permetta la conoscenza, lo scambio, il confronto di idee, esperienze e progetti di aziende diverse.

Requisiti

Rispettare il quadro normativo esistente: direttive europee, leggi nazionali, regolamenti, orientamenti e norme già approvate;

Affrontare problematiche già individuate da autorità competenti;

Dimostrare le fasi o i metodi che si possono intraprendere all'interno di un'azienda e che possono essere considerate come azioni causali per la riduzione dei rischi;

Essere efficaci ed eticamente accettabili;

Essere attuali ossia essere consone alle prassi di lavoro vigenti nell'UE.

Per quanto riguarda le linee guida sono raccomandazioni di comportamento che devono essere aggiornate, flessibili, chiare e adattabili.

Particolare importanza rivestono le “buone pratiche” che rispondono anche ai requisiti stabiliti dall'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA), in cui un fattore determinante è costituito dall'esame di esempi pratici di successo aventi come obiettivo una riduzione permanente e identificabile del rischio attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, in cui i lavoratori hanno partecipato attivamente alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro evidenziando quanto il loro coinvolgimento sia stato utile. Si può infine dire che esiste una gerarchia di “buone prassi”, ossia diverse modalità di affrontare un rischio in maniera corretta ma dipende dalle particolari situazioni in cui si trova l'azienda: per es. il rischio per un lavoratore di essere a contatto con sostanze pericolose potrebbe essere risolto attraverso l'utilizzo di sostanze alternative o con l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale; la seconda modalità è quella sbagliata se si ha disponibilità di sostanze alternative, viceversa rappresenterebbe quella giusta in caso di non disponibilità; ecco dimostrato che bisogna sempre fare riferimento alla particolare situazione.

4.2.4 Standard OHSAS 18001 : 2007

Si tratta di una norma che ha l'obiettivo di affiancarsi agli standard internazionali ISO, affiancando norme per i sistemi di certificazione qualità (ISO 9000) e quelle dei sistemi di gestione ambientale (ISO 14000), molto simili per la struttura e contenuti. La norma **OHSAS 18001 (Occupational Health & Safety Assessment Series)** rappresenta un riferimento per la certificazione di un **S. G. S. S. L.**, realizzata attraverso un insieme di procedimenti, mezzi, risorse ed attività che portano ad un effettivo controllo dei rischi ed alla attenzione da parte di tutti verso la prevenzione. Il tutto viene realizzato secondo una linea di condotta comune, aziendale e non più personale. La validità dell'OHSAS 18001 è tale che costituisce un punto di incontro fra le attività sia degli organismi nazionali competenti sui temi della sicurezza (INAIL, ISPSEL, UNI), che quelli internazionali (ISO). E' una *certificazione* aggiuntiva sulla S. S. L. oltre agli adempimenti normativi, per far capire che è un tema importante all'interno dell'organizzazione, rafforzando l'immagine dell'azienda in tema di S. S. L., e può essere richiesta da tutte le aziende che hanno interesse a eliminare o almeno ridurre i rischi rispettando la loro specifica politica in materia di S. S. L., migliorare continuamente il proprio S. G. S. S. L. e sottoporlo a certificazione da parte di un organismo competente che dichiara la conformità alla specifica di riferimento. Quindi esistono diversi sistemi di gestione in diversi ambiti ciascuno con i propri rischi e le proprie conseguenze, come successivamente illustrato:

SISTEMA DI GESTIONE	RISCHI	CONSEGUENZE
ISO 9000 (QUALITA')	Non conformità dei prodotti	Insoddisfazione cliente, perdite
ISO 14000 (AMBIENTE)	Emissioni di sostanze pericolose	Sanzioni per mancato rispetto dei requisiti ambientali
OHSAS 18001:2007	Infortuni sul lavoro	Sanzioni per mancato rispetto dei requisiti di S. S. L.

4.3 Vantaggi e criticità del S. G. S. S. L.

4.3.1 Vantaggi

L'implementazione di un S. G. S. S. L. all'interno di un'azienda presenta una serie di vantaggi che riguardano il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, la qualità dei prodotti/servizi offerti, l'ottimizzazione delle risorse investite in sicurezza, la riduzione dell'impatto ambientale, il miglioramento delle condizioni di lavoro con conseguente riduzione degli infortuni, un maggiore attaccamento dei dipendenti all'azienda grazie allo spirito collaborativo e di partecipazione attiva, la creazione di un'immagine responsabile dell'organizzazione, data dalla creazione di una cultura della sicurezza, la diminuzione dei rischi di incorrere a sanzioni amministrative migliorando anche i rapporti con gli organi preposti ai controlli. Da tutto ciò si può affermare che il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro sia parte integrante e fondamentale del business delle organizzazioni.

4.3.2 Criticità

Ma oltre a tutti questi fattori positivi si possono anche riscontrare delle criticità, infatti l'efficacia del S. G. S. S. L. è legata allo spirito con il quale l'alta direzione lo implementa, maggiore è la convinzione di ciò che si sta facendo migliori saranno i risultati, piuttosto che nel caso in cui il tutto sia imposto per il rispetto di normative e regolamenti. Purtroppo nella maggior parte dei casi l'alta direzione è più attenta a ricercare soluzioni di minor costo, risorse e impegno possibile. Inoltre lo sbaglio più frequente è quello di considerare il sistema come uno strumento tecnico e non manageriale, tradendo lo spirito di tutto e con conseguente svalutazione del progetto dalle fasi iniziali. Le criticità si ritrovano in diverse fasi per esempio per il reclutamento di personale qualificato e il coordinamento ai diversi livelli dell'organizzazione, oppure nel definire i ruoli e organizzare la formazione; nelle attività di monitoraggio si possono riscontrare problemi per quanto riguarda la scarsa o non aggiornata documentazione; in fase di riesame in certi casi, risulta invece difficile distinguere fra ciò che rappresenta una modifica temporanea o permanente.

4.4 S. G. S. S. L. nella realtà specifica della BANCA X

La politica della sicurezza (safety policy) che segue la BANCA X si basa su quanto impartito dalla legislazione nazionale e comunitaria, ed è realizzata in conformità allo standard OHSAS 18001.

Il Gruppo è stato il primo Gruppo Bancario in Europa ad ottenere la certificazione di conformità allo standard internazionale OHSAS 18001, conseguito nel 2008 al termine di un periodo di monitoraggio iniziato nel 2006. Il Rina, ente accreditato da Sincert, ne ha riconosciuto la certificazione.

4.4.1 Aspetti innovativi del S. G. S. L. della BANCA X

In materia di salute e sicurezza dei propri dipendenti la BANCA X ha da tempo creato, in aggiunta ai ruoli previsti dalla legge, figure aziendali qualificate sulla materia, come i referenti per l'ambiente e la sicurezza (RAS), ed ha adottato strumenti organizzativi comuni a tutto il Gruppo realizzando presidi particolarmente efficaci. In questo senso, nell'ambito delle scelte di responsabilità sociale, di cui il Gruppo ha sempre fatto un tratto distintivo e caratteristico della propria strategia di crescita, si giustifica l'introduzione di fattori di innovazione nella gestione della sicurezza sul lavoro.

Con l'applicazione del nuovo sistema, si intende puntare a rispettare alcuni principi codificati nella Safety Policy: migliorare la qualità degli ambienti professionali, incidendo ad esempio sulla fruibilità degli spazi, sugli aspetti ergonomici, sull'affidabilità di immobili, impianti e attrezzature; rafforzare l'immagine aziendale in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Di seguito i principi fondamentali:

- ✓ Comunicare agli stakeholder i principi ispiratori di tale politica e gli obiettivi;
- ✓ Rispettare la legislazione italiana ed europea in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, considerando anche norme tecniche e standard internazionali;
- ✓ Svolgere attività di prevenzione nell'ambito di una gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro incentrata su metodi previsionali dei rischi aziendali al fine di evitare incidenti sul lavoro e l'insorgenza di malattie professionali;
- ✓ Attuare costantemente l'individuazione dei rischi residui presenti sui luoghi di lavoro, ponendo in essere le misure più adeguate per la loro riduzione ad un livello accettabile, innovando continuamente le metodologie ed i supporti informativi volti alla loro valutazione ed analisi, nonché adottando gli strumenti e gli assetti organizzativi più efficaci;
- ✓ Valorizzare le risorse umane attraverso l'attività di formazione, obiettivo fondamentale della mission aziendale per rendere consapevoli i lavoratori delle

proprie responsabilità e della necessità di operare nel rispetto della vigente legislazione e delle norme operative interne;

- ✓ L'informazione deve essere rivolta a tutti coloro che sono presenti negli ambienti aziendali (dipendenti, fornitori, clienti), e deve riguardare non solo i rischi presenti ma anche le misure di prevenzione e protezione adottate e l'organizzazione preposta alla sicurezza e alla gestione dell'emergenza;
- ✓ Selezionare i propri fornitori considerando anche aspetti relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e promuovere iniziative comuni per la gestione e la risoluzione di eventuali situazioni di rischio in un'ottica di reciproca collaborazione;
- ✓ Promuovere il coinvolgimento dei lavoratori sugli obiettivi aziendali per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso i loro Rappresentanti per la Sicurezza;
- ✓ Perseguire, attraverso l'impiego delle necessarie risorse, il miglioramento continuo, supportando, monitorando e promuovendo attivamente il raggiungimento degli obiettivi fissati nel S. G. S. S. L.;
- ✓ Promuovere l'integrazione dei principi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nella gestione di tutte le attività aziendali fra cui la progettazione e la manutenzione di immobili ed impianti;
- ✓ Orientare e indirizzare le Aziende del Gruppo ad operare in coerenza con i suddetti principi, richiedendo alle stesse di adottare la presente Safety Policy e di conformarsi al S. G. S. S. L.

L'obiettivo della safety aziendale è quello di costituire un punto di eccellenza tecnica e organizzativa attraverso l'integrazione con tutti gli altri sistemi di gestione realizzati, promuovendo anche iniziative volte alla diffusione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e l'interazione fra le strutture aziendali per realizzare l'efficienza nella gestione aziendale sotto il profilo della safety, garantendo una certa tracciabilità delle responsabilità.

La Safety Policy, tiene conto anche delle ipotetiche modifiche che potrebbero intervenire nel contesto sociale, normativo e tecnico di riferimento, e attraverso un riesame periodico viene garantito che rimanga pertinente ed appropriata all'organizzazione aziendale nonché alla natura ed alla dimensione dei rischi aziendali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La responsabilità di guidare l'attuazione della Safety Policy è dell'Alta Direzione e di tutto il Management della Banca; il suo successo dipende dal costante impegno e rispetto da parte di tutto il Personale.

CAPITOLO 5

5.1 La valutazione dei rischi

Arriviamo finalmente al fulcro della tesi: la valutazione dei rischi in azienda. Questa fase precede l'applicazione delle "buone prassi". La valutazione dei rischi è specificata nell'art. 28 del decreto legislativo 81/08 il quale spiega che deve riguardare *"tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi"*.

Spetta al datore di lavoro occuparsi della valutazione dei rischi in collaborazione col medico competente e il RSPP, previa consultazione del RLS. Inoltre vengono coinvolti nel processo questi **ruoli organizzativi**:

- ✓ Preposto (in caso di filiale corrispondente al Direttore di filiale);
- ✓ Referente Ambiente e Sicurezza sul territorio (RAS);
- ✓ Dirigente;
- ✓ Addetto Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP);
- ✓ Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP);
- ✓ Delegato del Datore di Lavoro (DDL);
- ✓ Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Sempre l'articolo 28 fa obbligo al datore di lavoro di spiegare i criteri adottati ai fini della valutazione e, in base a quanto stabilito dall'integrazione apportata dall'articolo 106/09, stabilisce che devono essere *"criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione"*. Lo stesso decreto fa obbligo per le imprese di nuova costituzione di effettuare immediatamente la valutazione dei rischi entro 90 giorni dall'inizio di attività. Anche l'articolo 29 ha subito delle integrazioni dalle nuove disposizioni, infatti bisogna aggiornare sempre la valutazione, in occasione di nuovi cambiamenti che interessano l'organizzazione e che potrebbero avere ripercussioni sulla sicurezza; tali modifiche possono riguardare modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione in relazione al grado di

evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, occorre aggiornare le misure di prevenzione nel termine di 30 giorni dalle rispettive causali.

La valutazione del rischio va intesa come un insieme di operazioni, operative e conoscitive, che devono essere attuate per arrivare a determinare una stima di esposizione ai fattori di rischio. Tali operazioni possono essere individuate nel seguente ordine:

- ✓ L'individuazione delle sorgenti di rischio all'interno dei vari processi aziendali;
- ✓ L'individuazione dei potenziali rischi in relazione ai diversi tipi di lavorazioni;
- ✓ La suddivisione dei rischi in categorie: salute – sicurezza – trasversali;
- ✓ La stima dell'entità dei rischi individuati;
- ✓ L'individuazione delle misure prevenzionistiche.

Dopo questa prima analisi, i risultati che si ottengono permetteranno di classificare le situazioni in questo modo:

- ✓ Assenza di esposizione al rischio nelle lavorazioni;
- ✓ Presenza di esposizione al rischio controllata;
- ✓ Presenza di un rischio di esposizione.

Nel primo caso non si rilevano problemi, nel secondo caso la situazione presenta dei livelli di esposizioni al rischio al di sotto dei limiti imposti dalla normativa ma che comunque devono essere sottoposti a controlli periodici per motivi di sicurezza, per individuare se si mantengono costanti o se si riscontrano delle modifiche tali da richiedere variazioni nelle attività di considerazione e conseguenti interventi che ne scaturiscono. Nel terzo caso sono necessarie delle misure di prevenzione e protezione seguendo una scala di priorità per gli interventi.

5.2 Servizio di prevenzione e protezione – S. P. P.

Come visto precedentemente per far fronte ai rischi non sono importanti solo le misure attuate ma anche le misure di prevenzione; da qui l'importanza del S. P. P. Esso viene preso in considerazione dall'articolo 31 del decreto legislativo 81/08 che spiega appunto i requisiti formativi che i membri di tale unità specialistica devono possedere per poter supportare l'attività.

5.2.1 Compiti del S. P. P.

Esso provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica;
- a fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi generali presenti in azienda e su quelli specifici a cui sono esposti in relazione all'attività svolta;
- gestire e effettuare i sopralluoghi presso i luoghi di lavoro.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

In alcuni casi è obbligatorio istituire il S. P. P. all'interno delle aziende (per es. nelle aziende industriali con più di 200 dipendenti, nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori, nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori), ma è anche possibile che in altri, il datore di lavoro si faccia carico dei compiti di tale Unità dandone preventiva informazione al Rappresentante dei Lavoratori e solo se sono stati frequentati appositi corsi di formazione e aggiornamento in funzione dei rischi presenti nel luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. E' anche possibile che in alcuni casi si faccia ricorso a soggetti esterni con esperienza nel campo specifico.

5.2.2 Rapporti fra datore di lavoro e S. P. P.

Nell'articolo 17 il datore di lavoro è obbligato non solo alla valutazione dei rischi ma anche alla nomina del RSPP. Queste due figure collaborano per la valutazione dei rischi anche se chi effettivamente ha la responsabilità di incorrere in sanzioni se non viene effettuata correttamente, spetta al datore di lavoro. Per questo il RSPP è comunque di supporto e di

consulenza al vertice e alla linea aziendale anche se spesso, per i compiti propri del servizio di cui è responsabile, interviene in modo specialistico, rischiando in tal modo di essere diviso tra due tipologie di attività molto differenti, una di carattere specifico della prevenzione, dall'altro deve realizzare una serie di azioni propriamente tecniche (fondamentali ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori), che possono comunque essere collocate nel quadro generale dell'attività gestionale. Il datore di lavoro deve fornire al S. P. P. le informazioni sull'azienda necessarie per operare, comprese quelle relative alla natura dei rischi, organizzazione del lavoro, programmazione ed attuazione di misure preventive e protettive, descrizione degli impianti e dei processi produttivi, dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali, prescrizioni degli organi di vigilanza.

5.3 S. P. P. della BANCA X

Come già definito dal decreto legislativo 81/08 il S. P. P. rappresenta *“l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori”*. Nella BANCA X il S. P. P. è costituito e strutturato come entità organizzativa e gestionale di coordinamento, di supporto e di controllo sulla materia in oggetto, per operare anche per le Aziende del Gruppo che hanno, a tale scopo, sottoscritto apposita convenzione con la Banca. Le figure facenti parte del Servizio, cioè il Responsabile e gli Addetti, sono tutti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali come specificato nell'art. 32. Per assicurare l'efficacia degli interventi, il Servizio collabora con il Medico Competente e interagisce con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Inoltre il Servizio, per le azioni di indirizzo, per gli interventi informativi e formativi, per le attività di consulenza e controllo, si rapporta con i Direttori Operativi delle Aree Territoriali e con i Responsabili delle Strutture Centrali (Dirigenti), con i Titolari delle Dipendenze e delle Unità Operative distaccate (Preposti), con i Referenti per l'Ambiente e la Sicurezza e con gli Addetti alle emergenze. Queste figure, inoltre, partecipano con il Servizio, alla definizione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali, all'attuazione dei programmi di formazione dei lavoratori, alle consultazioni ed alle riunioni di prevenzione e protezione dai rischi, contribuendo alla stesura dei documenti valutativi.

Le principali criticità che affronta il Servizio sono proprio relative alla gestione delle richieste di intervento e alla valutazione dei rischi. Nel primo caso si riscontrano difficoltà nel monitorare lo

stato di avanzamento delle richieste, nell'effettuare le opportune comunicazioni alle altre parti, nella classificazione non esaustiva della tipologia di richieste con conseguente difficoltà di distinzione tra safety e security, nella presenza di richieste che raggruppano tipologie di intervento di diversa natura e quindi difficilmente monitorabili; nel mancato aggiornamento di abilitazione dei soggetti richiedenti; nella presenza di anomalie dati e gestione non coerente delle informazioni per singola richiesta. Le esigenze espresse dal Servizio riguardano quindi:

- Revisione delle tipologie delle richieste di intervento;
- Caratterizzazione della richiesta da parte del richiedente;
- Raggruppamento richieste di intervento per motivazione;
- Individuazione delle richieste in ambito Security;
- Individuazione delle richieste in ambito Safety;
- Reportistica che preveda analisi specifiche per monitorare lo stato di avanzamento degli interventi.

Le criticità relative invece alla valutazione dei rischi riguardano le modalità con cui viene effettuata: la BANCA X per l'individuazione dei pericoli adotta check - list (questionari predefiniti) che ricoprono tutti gli ambiti di interesse della valutazione.

Questa attività quindi risulta bene lontana dall'essere oggettiva e mirata alla prevenzione perché effettuata periodicamente. Quindi la rilevazione è statica proprio perché viene eseguita una tantum solo ai fini della redazione del Documento di Valutazione dei Rischi e non nell'ottica di un processo di miglioramento continuo e, quindi, di mitigazione dei rischi derivanti da situazioni che possono presentarsi nel periodo che intercorre tra due rilevazioni successive.

5.4 Documento di Valutazione dei Rischi – D. V. R.

Dopo aver fatto la valutazione dei rischi in collaborazione col S. P. P. si procede con la stesura del Documento di Valutazione dei Rischi dove verranno indicate le “schede operative” relative ad ogni fattore di rischio che saranno costituite dall'analisi della situazione attuale presente in azienda e derivante dalle attività di sopralluogo; successivamente, una volta catalogato il grado di rischio si procederà con la descrizione degli interventi da attuare.

5.4.1 Aspetti innovativi D. V. R. introdotti dal TESTO UNICO

Rispetto al decreto legislativo 626 sono state introdotte alcune novità:

La prima riguarda il fatto di includere il rischio che tiene conto dello stress da lavoro correlato e dei rischi legati alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi. Inoltre deve essere indicata la data certa e deve contenere: l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento. Quindi queste integrazioni rappresentano la necessità di evidenziare nel documento come si intende realizzare quanto previsto dal Programma delle misure. Esso costituisce il risultato di un processo di esame analitico della realtà lavorativa che viene definita analizzando tutte le attività, muovendosi dalla visione generale al particolare, il tutto poi viene convogliato nel D. V. R. Redigere il D. V. R. non significa elencare tutti i rischi ma attuare un processo dinamico in cui partecipano diverse figure rappresentate da coloro che si occupano della prevenzione in cui è fondamentale la loro collaborazione, perché solo condividendo tali obiettivi si possono ottenere valutazioni efficaci.

CAPITOLO 6

6.1 Inquadramento organizzativo della safety nella BANCA X

Proseguiamo ora con un inquadramento generale del progetto di sicurezza del gruppo bancario considerato:

Start up del progetto

Uno degli obiettivi che si propone la BANCA X, è di promuovere e di migliorare la gestione della Safety in tutti i luoghi di lavoro e di riaffermare la centralità del tema della Salute e Sicurezza, dotandosi di processi efficienti ed efficaci supportati da una struttura snella e competente. In base a queste premesse ha avviato un processo riflessivo finalizzato all'individuazione e alla rimozione delle criticità presenti. Sono state individuate le aree caratterizzate da criticità e per ognuna sono state formulati degli elementi di soluzione; queste le aree identificate:

- Supporto informatico;
- Organizzazione risorse;
- Pianificazione e programmazione;
- Rapporti con fornitori.

Per quanto riguarda il supporto informatico le inefficienze riscontrate riguardano la non ottimale circolazione delle informazioni, per es. per quanto riguarda le rapine, gli infortuni ecc. Tra le soluzioni identificate, l'implementazione di una gestione standardizzata attraverso l'uso di un network informatico, permetterà l'ottenimento di evidenti sinergie presenti tra le diverse funzioni preposte alla gestione della Safety, oltre che a ridurre l'esposizione del Gruppo alle sanzioni connesse ad inadempienze formali.

Riguardo all'organizzazione delle risorse, manca una completa Pianificazione Strategica dei costi specifici di Safety, quindi l'idea sarebbe quella di sviluppare una pianificazione strategica integrata.

Per quanto riguarda il terzo punto è necessaria la predisposizione di **un indice sintetico di rischio** che permetta di pianificare e programmare efficacemente le attività di valutazione e riduzione del rischio istituendo procedure operative che permettano una mappatura di tutti gli input/output che interessano gli attori della Sicurezza fino ad arrivare a valutare i feedback di chiusura degli interventi.

Nei rapporti con i fornitori le maggiori difficoltà risiedono nell'onere di un controllo di compliance degli stessi, non permettendo lo sviluppo di processi virtuosi di collaborazione e di standardizzazione. Quindi un'alternativa dovrebbe essere quella di preferire fornitori unici per macrosettori di attività migliorando i rapporti.

Implementando queste strategie di miglioramento è possibile ottenere una serie di benefici in ogni settore oggetto di cambiamento come illustrato di seguito:

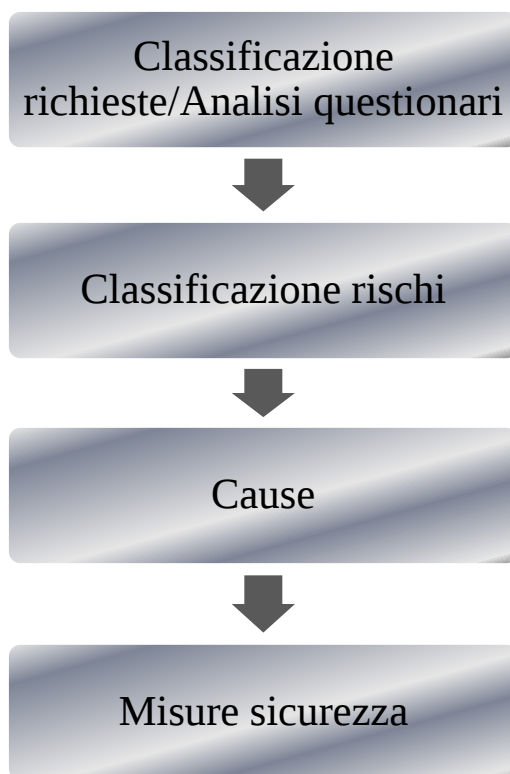
SUPPORTO INFORMATICO	• Razionalizzazione domande questionari • Attivazione automatica richieste derivanti da non conformità • Riduzione delle attività di elaborazione dati e maggiore controllo e visibilità delle informazioni • Minore esposizione ai rischi operativi (maggiore presidio = minor rischio)
ORGANIZZAZIONE RISORSE	• Monitoraggio contabile attività aggiornando i costi effettivi e garantendo un controllo e una visibilità della spesa
PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE	• Pianificazione e monitoraggio attività di safety con relativo controllo della tempistica
RAPPORTO FORNITORI	• Controllo e certificazione attività svolte dai fornitori • Controllo qualità servizio fornito • Diffusione cultura di safety aziendale a tutti i livelli operativi (come specificato all'interno del Bilancio Responsabilità sociale del gruppo bancario analizzato)

Queste misure intraprese permetteranno di ottenere dei benefici direttamente proporzionali al tempo. I costi, inizialmente condizionati da importanti investimenti necessari in termini di implementazione e sviluppo, saranno successivamente molto contenuti permettendo l'ottenimento del break-even point stimato per la fine del prossimo anno.

6.2 Criteri procedurali utilizzati per la redazione del D. V. R.

Per arrivare a una visione specifica delle tipologie di rischio, che costituiranno la base per la stesura del D. V. R. si procede con l'esaminare tutte le richieste d'intervento.

Partendo da queste premesse, l'obiettivo finale di redazione del D. V. R. può essere raggiunto attraverso una serie di step:



6.2.1 Classificazione richieste

Per quanto riguarda le richieste di intervento, il S. P. P. rileva una serie di criticità nel processo di gestione relativo ad esse:

- ✓ criticità nel monitorare lo stato di avanzamento delle richieste e quindi nel verificare il rispetto dei tempi concordati;
- ✓ impossibilità di effettuare le opportune comunicazioni alle controparti (RLS, ASL, ecc.);
- ✓ classificazione non esaustiva della tipologia di richieste e difficoltà di distinzione tra safety e security;

- ✓ presenza di richieste che raggruppano tipologie di intervento di diversa natura e quindi difficilmente monitorabili;
- ✓ mancato aggiornamento di abilitazione dei soggetti richiedenti;

Il problema principale è quello relativo alla distinzione fra richieste *safety* e *security*. I due termini Safety e Security, se pur spesso equiparati, hanno due significati ben distinti: in particolare, una richiesta di intervento può interessare soltanto la Safety, mentre ogni intervento che riguarda l'ambito Security (ovvero attività per la sicurezza fisica/patrimoniale), rientra anche nella Safety.



La Safety è obbligatoria e comporta responsabilità penali e civili; il termine viene associato ai rischi di cui è responsabile il Datore di Lavoro, relativamente a:

- ✓ salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori dell'impresa;
- ✓ impatto ambientale dell'impresa sul mondo circostante;
- ✓ impatto sociale dell'impresa sul mondo esterno.

Obiettivo della Safety è il raggiungimento ed il mantenimento nel tempo di un livello di “sicurezza socialmente accettabile”, per il quale l'imprenditore ha come riferimenti le Direttive Comunitarie vigenti e le conseguenti leggi dello Stato italiano.

La Security considera solo iniziative volontarie che non prevedono il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, RLS e RSA.

Poiché in alcuni casi si riscontrano problemi nella classificazione delle richieste stesse, le esigenze del S. P. P. sono quelle di suddividere ulteriormente le macrocategorie di richieste, non solo in safety e security, dove queste ultime sono evidenziati in grassetto nella tabella seguente, ma in base al tipo di operazione:

Tipo operazione	Tipologia
RIPARAZIONE	IMPIANTI TECNOLOGICI DI CLIMATIZZAZIONE ESTIVA ED INVERNALE
Oppure	IMPIANTI IDRICO-SANITARI
IMPLEMENTAZIONE	IMPIANTI ELETTRICI E COMPLEMENTARI

Tipo operazione	Tipologia
Oppure NUOVA INSTALLAZIONE	IMPIANTI DI SPEGNIMENTO INCENDI AUTOMATICI (SPRINKLER) E MANUALI (IDRANTI, NASPI)
	IMPIANTI SPECIALI: APPARECCHIATURE ELETTROMECCANICHE (CON ESCLUSIONE GENERATORI E TURBINE)
	IMPIANTI RETE DATI-TELEFONIA
	OPERE EDILI
	LAVORI DI FALEGNAMERIA
	AREE ESTERNE, PIAZZALI ESTERNI
	ARREDI
	MONTASCALE
	IMPIANTO ELEVATORE
	VERDE ESTERNO
	ATM
ALTRI INTERVENTI	NUOVA FILIALE
	DELOCALIZZAZIONE FILIALE
	RISTRUTTURAZIONE TOTALE FILIALE
	RISTRUTTURAZIONE PARZIALE FILIALE
	ADEGUAMENTO FUNZIONALE LOCALI IN USO
	AMPLIAMENTO LOCALI IN USO
	NUOVI UFFICI
RIPARAZIONE Oppure IMPLEMENTAZIONE Oppure NUOVA INSTALLAZIONE	<u>ALLARME</u>
	<u>ACCESSI (PORTE A CONSENSO)</u>
	<u>ACCESSI (USCITE DI EMERGENZA)</u>
	<u>ACCESSI (AREE SELF SERVICE)</u>
	<u>ACCESSI (BUSSOLE)</u>
	<u>MAZZETTA FUMOGENA</u>
	<u>MEZZI FORTI</u>
	<u>ANTIMALORE</u>

Tipo operazione	Tipologia
	<u>METAL DETECTOR</u>
	<u>BIOMETRICO</u>

Per riparazione si intende una richiesta che si origina in seguito ad un guasto o comunque in seguito alla rilevazione di uno stato non conforme con gli standard definiti; Implementazione si intende l'estensione dell'impianto anche ad altre zone dell'edificio non coperte dallo stesso; Nuova installazione si intende l'installazione di un asset avente caratteristiche differenti rispetto al precedente.

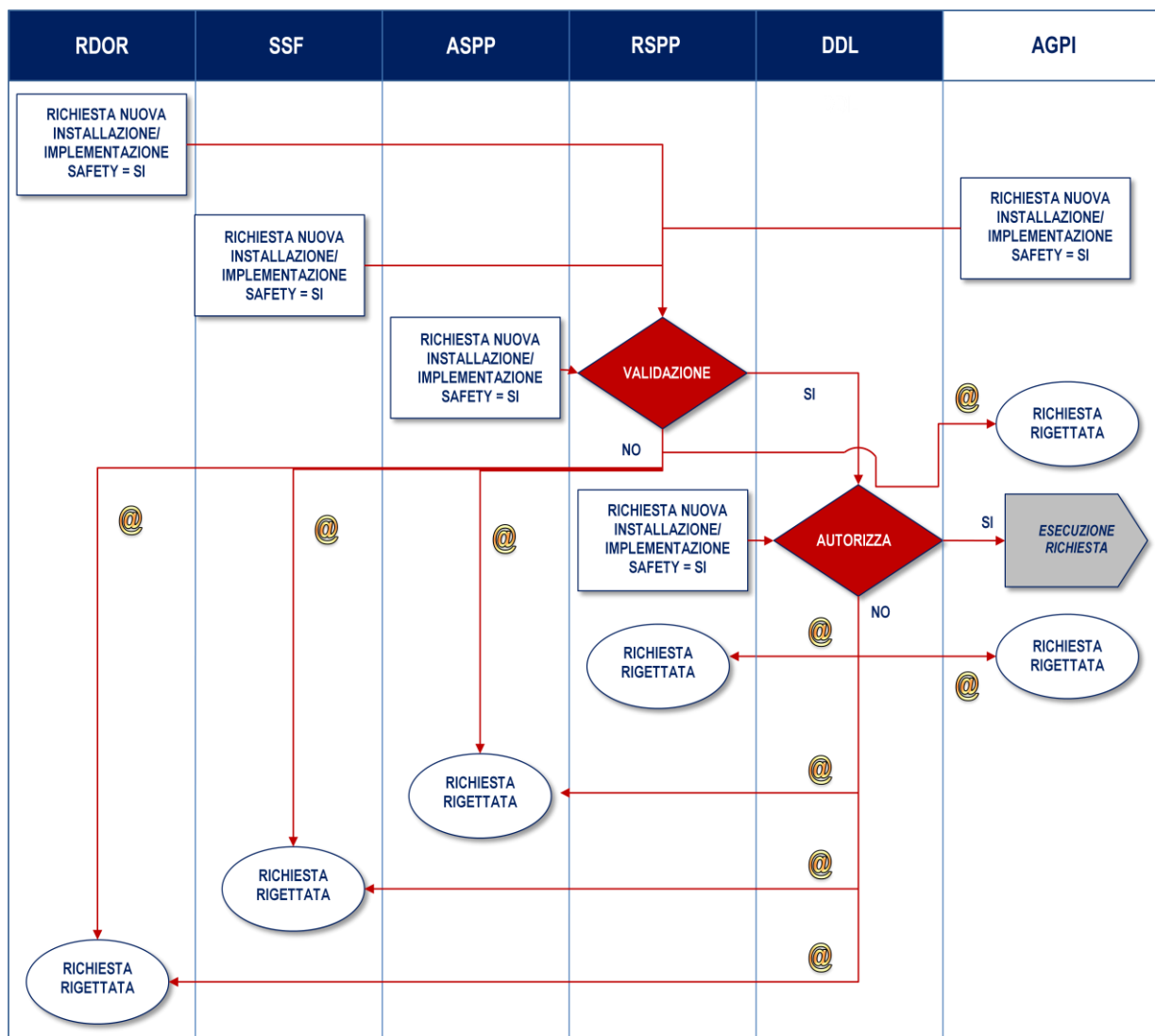
Mentre le richieste di riparazione anche in ambito security non necessitano di approvazione del DDL, per le richieste safety che riguardano nuove installazioni o implementazioni solo alcuni soggetti sono abilitati a far pervenire le richieste e cioè Responsabile del Dipartimento Operativo Rete dell'Area Territoriale (RDOR), addetti allo Staff Sicurezze Fisiche (SSF), gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP), il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Delegato del Datore di Lavoro (DDL), l'Area Gestione Patrimonio Immobiliare (AGPI).

La nuova necessità è quella di raggruppare le richieste in base alla motivazione che le ha generate e che quindi può riguardare un evento o un'esigenza specifica considerando che a seconda del tipo di operazione richiesta può pervenire solo da determinati soggetti, come detto precedentemente.



1. Chiaramente se la tipologia di intervento indicata dal richiedente rientra tra quelle Security allora la richiesta di intervento è etichettata come Safety = SI;
2. La richiesta verrà etichettata come Safety se perviene dalle categorie di soggetti elencate prima;
3. Se la tipologia di intervento indicata dal richiedente non rientra tra quelle Security e la motivazione non è una tra M1, M2, M3, M4, e il richiedente è uno tra RDOR, ASPP, RSPP, SSF, DDL, AGPI lo stesso deve indicare uno o più tipi di problema rappresentativi della causa della richiesta che sta effettuando da cui deriva se la richiesta è Safety; questo accade quando la situazione analizzata ha impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori, per es. nell'analisi del microclima che interessa l'ambiente di lavoro.

A seconda della classificazione delle richieste così ottenuta esse arriveranno a diversi settori dell'Area Gestione Patrimonio Immobiliare, infatti le richieste Safety = Si sono quelle effettuate dai ruoli Rete Sicurezza e Direzione Sicurezza e vengono inoltrate al Settore Manutenzioni; le richieste Safety = No sono quelle effettuate dai ruoli Area Territoriale e Area Organizzazione e vengono inoltrate ai Dipartimenti Territoriali. Questo è il work-flow autorizzativo per le richieste in cui è prevista autorizzazione:



Inoltre: le richieste di RDOR e SSF sono visualizzate e possono essere rigettate con esplicitazione di motivazione da ASPP e RSPP; le richieste di ASPP sono visualizzate e possono essere rigettate con esplicitazione di motivazione da RSPP; le richieste di AGPI sono visualizzate e possono essere rigettate con esplicitazione di motivazione da ASPP e RSPP; il RDOR può delegare il RAS o la nuova figura sostitutiva per l'inserimento delle richieste; il RSPP può delegare gli ASPP per la validazione delle richieste.

Esistono richieste appartenenti a diversi ambiti, vediamo alcuni con la relativa classificazione:

Si parte dal tipo di problema relativo alle richieste per **misure antirapina**:

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
TELECAMERE	N. 2 telecamere TVCC (Bancomat accesso filiale) non garantiscono identificazione delle persone	MISURE SICUREZZA
METAL DETECTOR	Si richiede di installare il metal detector sulla bussola di ingresso. Richiesta approvata dal DDL come integrazione delle misure di sicurezza antirapina in essere.	MISURE ANTIRAPINA
SISTEMA BIOMETRICO	La richiesta, approvata dal DDL come integrazione delle misure di sicurezza antirapina in essere (cfr. scheda rapina inviata via SISIFO), riveste carattere di urgenza.	MISURE ANTIRAPINA
COLLEGAMENTO TELEFONICO INTERNO	Richiesta scaturita da incontro con i sindacati su tema Rischio Rapina. Installazione di collegamento telefonico interno con caveau.	MISURE ANTIRAPINA
OPERE EDILI	Sostituzione delle due fioriere collocate sul retro della filiale, a protezione antisfondamento delle vetrate, con ceppi di cemento.	MISURE SICUREZZA
SELEZIONATORE IMMAGINI	Guasto al selezionatore di immagini per il monitor della guardia in guardiola presso la Filiale di Palermo 9720. La guardia non riesce a fermare l'immagine sulla telecamera che inquadra le casse. Intervento Urgente	MISURE SICUREZZA
OPERE EDILI	Allestimento paretina discrezionale per mascheramento cassaforte	MISURE ANTIRAPINA
OPERE EDILI	Gli uffici del centro non sono separati materialmente da quelli della filiale con rischio di ingressi sgraditi nelle ore notturne. In considerazione della poca sicurezza del portoncino si richiede l'eliminazione di tale accesso tramite eliminazione della serratura e messa in sicurezza dello stesso con blindatura dall'interno.	MISURE SICUREZZA
TELECAMERE	Si richiede l'installazione di 2 telecamere all'esterno della filiale, la prima per riprendere l'ATM per evitare manomissioni e la seconda per riprendere l'uscita dalla porta di emergenza per evitare tentativi di scasso	MISURE ANTIRAPINA
OPERE EDILI	Per motivi di sicurezza si richiede la rimozione del ponteggio presente nel cortiletto interno della sede in S. Pietro all'Orto, adiacente alle finestre del caveau.	MISURE SICUREZZA
OPERE EDILI	Si chiede 1. Dotare le vetrine di idonee barriere antisfondamento; 2.Verificare la sicurezza antieffrazione	MISURE ANTIRAPINA

Richieste relative agli **accessi (uscite di emergenza)**:

TIPO DI PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
ACCESSI (USCITE DI EMERGENZA)	Si chiede ripristino urgente vie di esodo percorso fuga piano 2S con rimessa in funzione porte emergenza in quanto le stesse sono impraticabili	MODIFICHE STRUTTURALI
ACCESSI (USCITE DI EMERGENZA)	Si richiede intervento di sistemazione Uscita di Emergenza facilmente forzabile dall'esterno Richiesta approvata dal DDL a seguito di evento	MODIFICHE STRUTTURALI
ACCESSI (USCITE DI EMERGENZA)	Sostituzione del attuale maniglione di chiusura UE con uno a tre punti di chiusura	MODIFICHE STRUTTURALI
ACCESSI (USCITE DI EMERGENZA)	Sblocco magnete Uscita di Emergenza: a. Sostituire il pulsante attuale non più a norma posto a bordo porta; b. Installare pulsante di sblocco, e relativo cartello di individuazione, in postazione presidiata presso ODS; c. A lavoro completato, verificare che lo sblocco magnete avvenga senza ritardo alcuno e con segnalazione acustica da ogni punto di attivazione (anche con chiave da console);	MODIFICHE STRUTTURALI
ACCESSI (USCITE DI EMERGENZA)	Si richiede la sostituzione del serramento dell'uscita di emergenza con uno avente caratteristiche di resistenza e dotato di serrature	MODIFICHE STRUTTURALI
ACCESSI (USCITE DI EMERGENZA)	Necessario posizionare segnaletica per le vie di fuga	SEGNALETICA

Richieste relative agli **scarichi idrici**:

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
IMPIANTI IDRICO – SANITARI	Ricerca guasto e riparazione scarico fognario	SCARICHI IDRICI

Richieste relative a interventi sugli **impianti elettrici**:

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
IMPIANTI ELETTRICI E COMPLEMENTARI	Si richiede revisione apparato elettrico sezionatore con chiavetta spegnimento serale con collegamento in privilegiata di prese postazioni informatiche	REVISIONE APPARATI ELETTRICI
IMPIANTI ELETTRICI E COMPLEMENTARI	Il 13/09/2011 durante la manutenzione periodica degli impianti elettrici è stato rilevato dal tecnico autorizzato che la torretta elettrica del pdl 7 è funzionante ma sprovvista della messa a terra. Chiediamo intervento per evitare eventuali problemi.	REVISIONE APPARATI ELETTRICI
IMPIANTI ELETTRICI E COMPLEMENTARI	Si richiede la sistemazione dei fili elettrici scoperti rinvenuti nel giardino, oltre alla pitturazione del cancello della filiale.	REVISIONE APPARATI ELETTRICI
IMPIANTI ELETTRICI E COMPLEMENTARI	Fissare sotto le scrivanie le prolunghe e le basette elettriche spostando le torrette elettriche che non consentono la movimentazione degli arti inferiore degli operatori seduti; sistemare l'impianto elettrico ovvero richiudere i coperchi delle scatole di derivazione presenti nel locale archivio	REVISIONE APPARATI ELETTRICI

Richieste relative agli **Impianti di spegnimento incendi, automatici e manuali:**

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
IMPIANTI DI SPEGNIMENTO INCENDI AUTOMATICI (SPRINKLER) E MANUALI (IDRANTI)	Estintore e relativo cartello, posto in locale archivio, da riposizionare sulla parete opposta ora non è visibile e non utilizzabile in caso di emergenza.	INTERVENTI ANTINCENDIO
IMPIANTI DI SPEGNIMENTO INCENDI AUTOMATICI (SPRINKLER) E MANUALI (IDRANTI)	Provvedere alla sostituzione dell'estintore a CO2 posizionato alle spalle della postazione che si trova alla sinistra delle casse con estintore a polvere con caratteristiche minime pari a 34A 233B-C.	INTERVENTI ANTINCENDIO
IMPIANTI DI SPEGNIMENTO INCENDI AUTOMATICI (SPRINKLER) E MANUALI (IDRANTI)	Installare ulteriore estintore a polvere posizionandolo comprensivo dell'apposito cartello di segnalazione sulla sinistra della porta che dal salone retro cassa conduce al corridoio dove si trovano i servizi igienici	INTERVENTI ANTINCENDIO
IMPIANTI DI SPEGNIMENTO INCENDI AUTOMATICI (SPRINKLER) E MANUALI (IDRANTI)	Spostare estintore posizionato dietro alla porta del salone retro cassa posizionandolo, comprensivo del cartello di segnalazione, sulla sinistra della medesima porta in posizione più visibile.	INTERVENTI ANTINCENDIO
IMPIANTI DI SPEGNIMENTO INCENDI AUTOMATICI (SPRINKLER) E MANUALI (IDRANTI)	Si richiede Controllo Sensori Antincendio.	INTERVENTI ANTINCENDIO

Richieste specifiche per **lavoratori diversamente abili:**

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
SEGNALETICA	Viene richiesta la tracciatura della segnaletica delle linee di parcheggio nel piazzale antistante la filiale, creando con l'occasione, anche lo spazio riservato ai disabili	MISURE LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI
OPERE EDILI	A seguito di sopralluogo tecnico, si chiede un intervento per l'eliminazione della soglia di accesso ai locali della Filiale, la richiesta per permettere l'accesso ai portatori d'handicap.	MISURE LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI
OPERE EDILI	Si richiede la sostituzione completa della vecchia pedana oleodinamica, che permette ai clienti diversamente abili di accedere all'interno dei locali. La stessa attualmente, risulta inutilizzabile causa perdite di pressione, inoltre crea rischi di caduta alla clientela, poiché si abbassa costantemente anche senza essere comandata.	MISURE LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI
OPERE EDILI	Si richiede sostituzione della pedana di accesso disabili, in quanto sfondata ed a rischio caduta.	MISURE LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

Richieste relative alle **apparecchiature elettromeccaniche:**

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
IMPIANTI SPECIALI: APPARECCHIATURE ELETTROMECCANICHE	Ascensore non funzionante. Allarme attivato	APPARECCHIAURE ELETTROMECCANICHE
IMPIANTI SPECIALI: APPARECCHIATURE ELETTROMECCANICHE	URGENTISSIMO saracinesca a griglia ed elettrica si è sganciato un pezzo "arrugginito" dall'alto (tipo gancio/braccio) DA EFFETTUARE IMMEDIATAMENTE	APPARECCHIAURE ELETTROMECCANICHE
IMPIANTI SPECIALI: APPARECCHIATURE ELETTROMECCANICHE	Si tratta della fotocopiatrice/stampante marca Canon modello iR 2022i. All'uscita dei fogli si rileva un rumore come di sfregamento meccanico	APPARECCHIAURE ELETTROMECCANICHE
IMPIANTI SPECIALI: APPARECCHIATURE ELETTROMECCANICHE	Apparecchiatura elimina code privo di sonoro e display con lenta ed errato numerazione	APPARECCHIAURE ELETTROMECCANICHE
IMPIANTI SPECIALI: APPARECCHIATURE ELETTROMECCANICHE	In modalità apertura automatica il metal detector suona di continuo anche quando non c'è nessuno in bussola	APPARECCHIAURE ELETTROMECCANICHE
IMPIANTI SPECIALI: APPARECCHIATURE ELETTROMECCANICHE	Abbiamo rilevato che il metal detector non funziona correttamente non individua la presenza di oggetti metallici	APPARECCHIAURE ELETTROMECCANICHE

Ci sono poi richieste relative agli **allarmi**:

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
ALLARME	Al fine di evitare eventuali scassi (la filiale è già stata oggetto di tentativo di scasso in data 15 agosto) si chiede di allarmare infisso (vetrata) sul retro dell'immobile fuori dalla viabilità ordinaria.	SISTEMA SICUREZZA DI
ALLARME	Si richiede posizionamento di sensori di allarme con modalità h24 in prossimità delle due porte di emergenza, Piano Terra e Piano Primo.	SISTEMA SICUREZZA DI
ALLARME	A completamento dell'impianto di allarme, si richiede il montaggio di un avvisatore acustico - sonoro presso le postazioni di cassa per avvisare tempestivamente dell'eventuale intrusione in atto, da abbinare all'estensione h24 dei sensori volumetrici presenti nel piano interrato	SISTEMA SICUREZZA DI
ALLARME	Sostituzione centrale Allarme obsoleta e guasta ed adeguamento allarme a standard	SISTEMA SICUREZZA DI
ALLARME	Installare impianto di allarme volumetrico e perimetrale	SISTEMA SICUREZZA DI
ALLARME	ripristinare il funzionamento delle sirene dell'impianto di allarme evacuazione. Risultano non funzionanti la N° 01 (piano Interrato), 01 (P3° locali DTM), 04 (P1°locali Aziende). Richiesta di intervento già concordata telefonicamente con ARMENTI del settore Manutenzioni del SGPII	SISTEMA SICUREZZA DI
ALLARME	Si richiede l'installazione di un sistema di allarme a sensori da collegare sull'uscita di emergenza. La filiale assume carattere di particolare urgenza in considerazione dell'aumentato rischio della zona dopo la dismissione del policlinico, trasferito in altra zona	SISTEMA SICUREZZA DI

Richieste relative ai **servizi igienico – sanitari**:

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
IMPIANTI IDRICO-SANITARI	Il neo Capo Area Toscana Ovest, rileva che nei bagni dei locali della Direzione di Area con accesso da Via delle Trombe a Lucca i WC ed i sanitari sono fortemente usurati, le tubature arrugginite ed in alcuni casi con perdite di acqua che rendono scivoloso il pavimento. Si richiede sopralluogo PGI/Area per valutare la possibilità di intervenire sul sistema di tubazioni e sui sanitari	INTERVENTI STRUTTURALI
IMPIANTI IDRICO-SANITARI	Rifacimento locali servizi igienici	INTERVENTI STRUTTURALI
IMPIANTI IDRICO-SANITARI	a seguito dei lavori di ristrutturazione della nuova DTM di Brindisi 284, con la presente si richiedono n° 3 schermi da applicare ai condizionatori, in quanto questi ultimi risultano troppo vicini alle postazioni lavorative.	INTERVENTI STRUTTURALI
IMPIANTI IDRICO-SANITARI	perdita di acqua da un tubo applicato sul tetto e probabilmente si innesta nell'impianto idrico che serve il bagno del piano terra	INTERVENTI STRUTTURALI

Richieste per il miglioramento delle **condizioni igieniche**:

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
IMPIANTI IDRICO-SANITARI	Verificare la conformità al Regolamento d'Igiene dei due bagni che risultano privi di antibagno	MIGLIORAMENTO CONDIZIONI IGIENICHE
IMPIANTI IDRICO-SANITARI	Si richiede intervento urgente per verifica servizi igienici al PT e al 1 piano causa cattivi odori per eventuale rifacimento o ristrutturazione - abbiamo ricevuto diverse sollecitazioni dall'RLS e dai colleghi.	MIGLIORAMENTO CONDIZIONI IGIENICHE

Richieste relative agli **arredi**:

TIPO PROBLEMA	DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE
ARREDI	Sostituzione di sedie palesemente “rotte e/o indecorose: N° 5 sedie con braccioli e rotelle per gli operatori N° 6 sedie senza braccioli e con i piedi e/o pattini per la clientela N° 4 sedute per attesa clienti nel salone N° 1 completo sedute per la stanza del Titolare (1 + 2 per la clientela)	ARREDI ROTTI
ARREDI	Vi inoltriamo richiesta di sostituzione di sedie per le filiali di seguito indicate in quanto rotte, e divenute pericolose per i clienti e dipendenti: Filiale di Bologna Ag. 6 Da sostituire 6 sedie per la clientela e 3 sedie per i dipendenti	ARREDI ROTTI
ARREDI	Da considerare l’eventualità di un riassetto completo della filiale	NUOVO LAYOUT
ARREDI	Auditorium - fornitura di 4 tavoli da tenere a disposizione per le varie occorrenze.	ARREDI PER VARIE OCCORRENZE
ARREDI		MODIFICA LAYOUT
ARREDI	Si richiede lo spostamento di un armadio all’interno dell’ufficio.	SPOSTAMENTO ARREDI
ARREDI	La nostra agenzia 8 di Palermo, sita in una zona della città con elevata presenza di clientela “upper”, ci ha palesato un problema di privacy nella ricezione della clientela, disponendo attualmente della sola stanza del titolare. Considerato che in linea con le casse c’è una stanza occupata da materiale vario riteniamo che con un intervento di portata limitata che valorizzi questa postazione si possa risolvere il problema	ALLESTIMENTO SPAZI DISPONIBILI PER VARIE ATTIVITA’
ARREDI	Allestimento di un ufficio al piano 1° (da tenere a disposizione) in sostituzione dell’archivio.	ALLESTIMENTO NUOVO UFFICIO
ARREDI	Vi preghiamo autorizzare la predisposizione di un box consulenza a seguito dell’aumento di organico (da tre a quattro unità) della Filiale di Sperlonga.	MANUTENZIONE CORRETTIVA LOCALI

Come si può notare dalle richieste d’intervento inoltrate, in alcuni casi riguardano situazioni importanti come gli eventi correlati alle rapine, che possono avere diversi impatti, non solo sull’organizzazione in se, ma anche sulla salute stessa dei lavoratori considerando episodi di stress da lavoro correlato; in altri casi si tratta di richieste legate a particolari situazioni dei lavoratori, come il personale diversamente abile, che ha bisogno di misure più accurate e

tempestive viste le condizioni di operatività; infine si arriva a considerare modifiche strutturali o organizzative delle filiali, sicuramente che presentano un livello di priorità minore rispetto alle richieste precedenti, ma che in ogni caso non vanno sottovalutate in quanto per legge bisogna garantire sempre dei livelli di ergonomia.

Oggetto di una analisi dell'attività di monitoraggio, è stata la gestione delle richieste di intervento inoltrate all'area immobiliare relativamente alla SICUREZZA durante l'anno 2011; questi sono gli step e i risultati dell'analisi:

Richieste effettuate suddivise per stato

Si evidenzia il numero di richieste rifiutate rispetto a quelle non rifiutate.

Le richieste non rifiutate sono suddivise in:

- *Richieste da assegnare*
- *Richieste in corso*
- *Richieste completate*

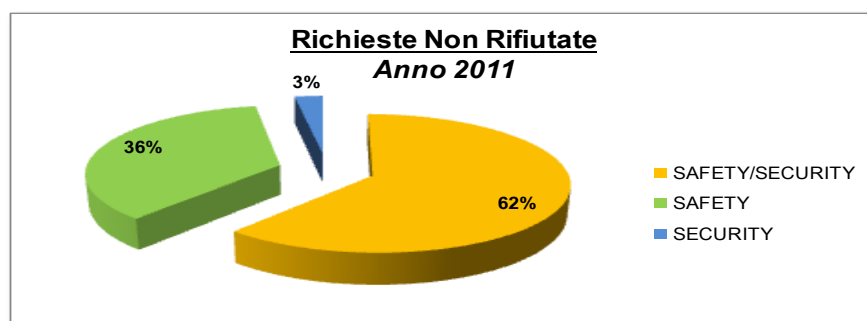
STATO	Totale	%
Non rifiutati	302	98%
Rifiutati	6	2%
Totale	308	100%

STATO	Totale	%
Da assegnare	92	30%
In corso	195	65%
Completato	15	5%
Totale	302	100%

Richieste per Area di Interesse

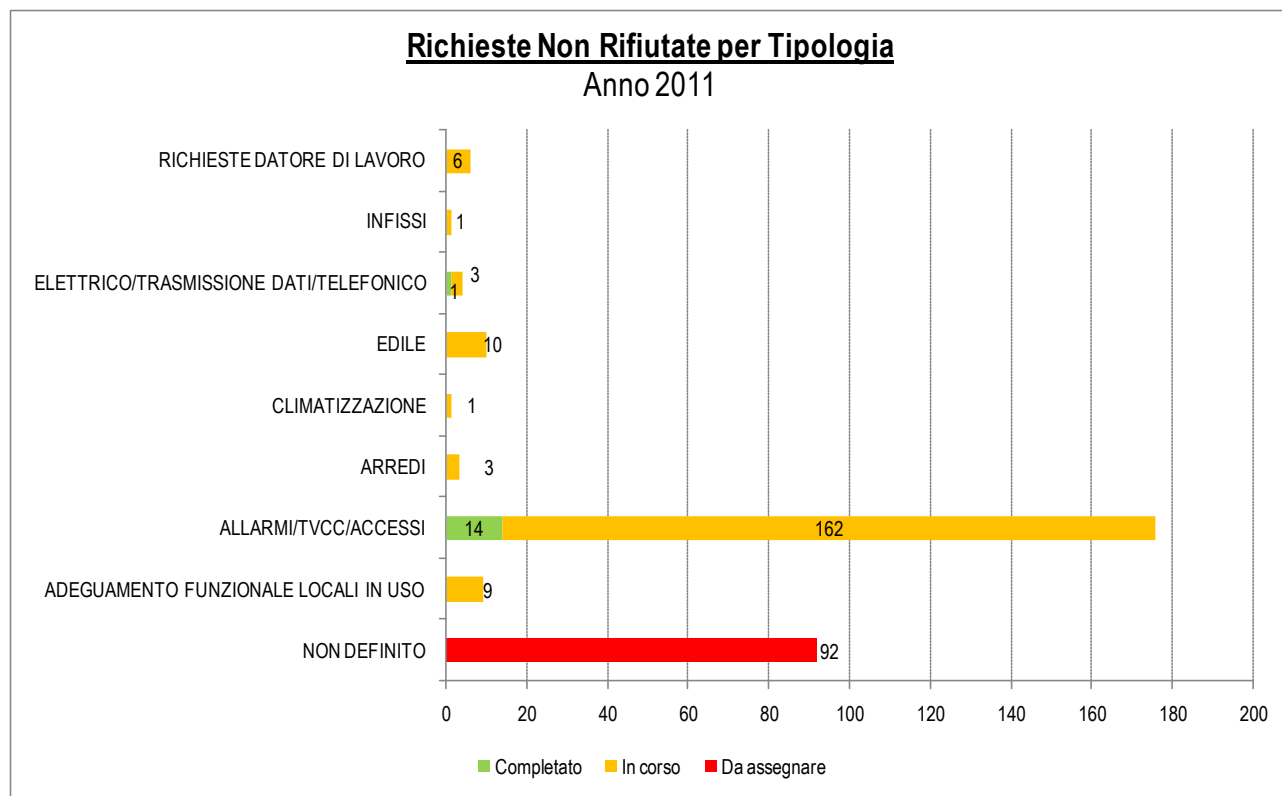
Si evidenzia il numero di richieste effettuate suddivise fra:

- *Richieste SAFETY/SECURITY*
- *Richieste SAFETY*
- *Richieste SECURITY*

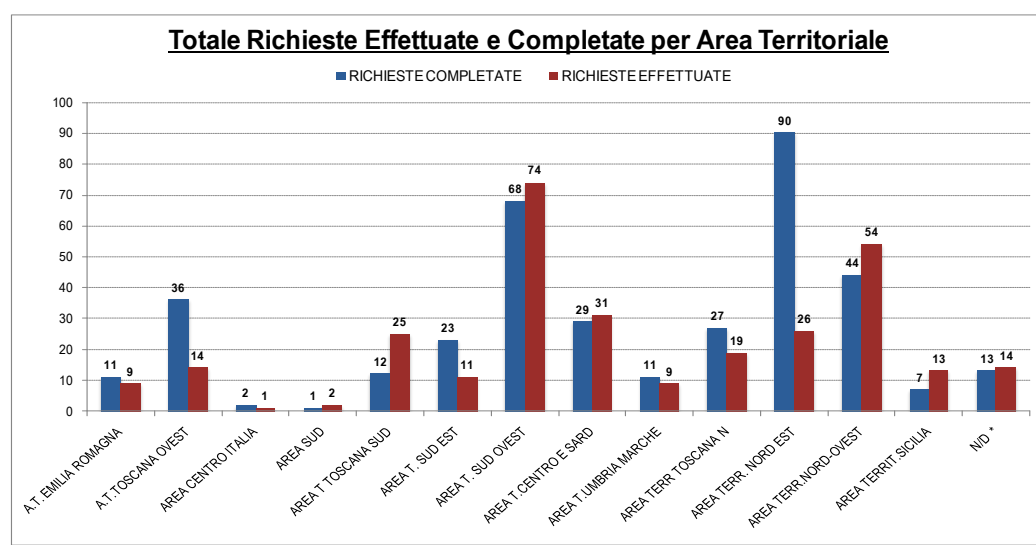


Richieste per Tipologia

- Si riporta il numero delle richieste di intervento effettuate e non rifiutate per tipologia e stato.



Richieste effettuate e completate per Area Territoriale



Ritardo medio

- Per le richieste prese in carico, si evidenzia il numero medio di giorni di ritardo rispetto alla data di esecuzione prevista.

Durata media

- Per le richieste completate, si evidenzia il numero medio di giorni che intercorrono fra la data di richiesta e la data di completamento delle richieste; per le richieste in corso, si evidenzia il numero medio di giorni che intercorrono fra la data di richiesta e la data dell'analisi.

STATO	Numero richieste	Durata media (gg)	Ritardo medio (gg)
In ritardo	2	35,66	3,16
Non in ritardo	13	32,46	-14,31
Totale	15	32,89	-11,98

STATO	Numero richieste	Durata media (gg)
Prese in carico	90	24,73
Non prese in carico	197	10,68
Totale	287	15,08

STATO	Numero richieste	Durata media (gg)	Ritardo medio (gg)
In ritardo	4	42,00	14,75
Non in ritardo	86	23,93	-38,07
Totale	90	24,73	-35,72

STATO	Numero richieste	Durata media (gg)
Completato	15	32,89
Da assegnare e In corso	287	15,08
Totale	302	15,97

Facendo un confronto con i risultati dell'anno precedente la situazione per alcuni versi pare migliorata perché nel 2011 si arriva a non rifiutare il 98% delle richieste, mentre nel 2010 il 95%, quindi si registra un divario minimo; rispetto al 2010 però sono stati in grado di completare richieste in misura piccolissima (5%), rispetto al 66% dell'anno precedente. In base alla tipologia di richiesta, la differenza è minima per richieste safety/security, che nel 2010 raggiunge il 66%,

maggiore rispetto a quelle del 2011, mentre minori sono le richieste di tipo safety (29%), quello di tipo security maggiori di 2 punti percentuali rispetto al 2011.

6.2.2 Classificazione rischi

In base al filo logico definito inizialmente per arrivare a stabilire i rischi individuati all'interno delle filiali, che poi serviranno al datore di lavoro per costruire il D. V. R., si può strutturare una matrice, la quale partendo da una mappatura dei rischi specifici (derivante dalle richieste di intervento esaminate precedentemente), permette di visualizzare da una parte le tipologie di rischio a livello aggregato e dall'altra le aree aziendali interessate da questi ultimi. Relativamente alle aree aziendali, in prima analisi verrebbe da pensare di determinarle, per es. facendo uso di planimetrie, per avere una suddivisione dei locali e quindi dei rischi ai quali essi sono sottoposti. La società eFM che si occupa di dare un contributo, e quindi un'attività di consulenza per la stesura del D. V. R. al S. P. P. della banca X, spiega che ad oggi non si fa uso di planimetrie: i rischi vengono analizzati per mansione, ovvero per categoria di rischio alle persone, in base agli impatti accaduti o preventivati sui dipendenti. Esistono a tal proposito 4 distinte classificazioni: rischi per la salute, rischi per la sicurezza, rischi trasversali e i rischi ambientali. Questo in generale, ma chiaramente in materia di salute e sicurezza strettamente riguardante i lavoratori, si possono tralasciare i rischi ambientali. Si procede con la descrizione di ogni macrocategoria di rischio:

I rischi per la sicurezza si possono anche denominare rischi di natura infortunistica, in quanto sono responsabili di infortuni più o meno gravi in conseguenza di un impatto che può essere di natura fisica, chimica, biologica, meccanica o elettrica.

I rischi per la salute denominati anche rischi igienici, in quanto responsabili della compromissione dell'equilibrio biologico dei lavoratori.

I rischi trasversali, ossia quelli che impattano sia sulla salute che sulla sicurezza, in quanto derivano dal tipo di organizzazione e quindi dal clima esistente, dal carico di lavoro fisico e mentale, dalla presenza, per lo svolgimento di alcune attività, di figure professionali provenienti da ditte esterne, e quindi si potrebbero riscontrare problemi in quanto potrebbero essere non bene accettati per svariati motivi.

I rischi ambientali nei quali bisogna distinguere quelli che si riferiscono agli impatti diretti sui lavoratori, a causa dell'emissione nell'ambiente lavorativo di fattori di natura chimica, fisica e biologica, con conseguenze dirette sul personale, oppure quelli definiti in senso stretto e quindi che impattano sull'esterno.

Questa prima classificazione si riferisce alle macrocategorie dei rischi individuate, alle quali corrispondono delle tipologie di rischio costituite da caratteristiche comuni. Si arriva quindi a questa situazione, dove nella colonna di sinistra sono elencate le **macrocategorie di rischio** e nella colonna di destra le **tipologie di rischio**:

CLASSIFICAZIONE RISCHI LAVORATIVI	
Rischi per la sicurezza	- Rischi elettrici - Rischi meccanici - Rischi strutturali - Rischi da scenari incidentali - Rischi incendio
Rischi per la salute	- Rischi biologici - Rischi fisici - Rischi chimici - Rischi da altri agenti
Rischi trasversali	- Rischi da fattori psicologici - Cantieri temporanei e mobili - Fattori ergonomici - Fattori organizzativi - Rischio rapina
Rischi ambientali	- Rischi da agenti vari

Per quanto riguarda la sicurezza le diverse tipologie di rischio individuate si riferiscono a:

- ***Rischi elettrici:*** Connessi a carenze di sicurezza degli impianti elettrici sui sistemi di funzionamento o sulle attività di manutenzione non effettuate o effettuate non correttamente;

- *Rischi meccanici:* Relativi al funzionamento delle macchine e delle apparecchiature, gli impianti elevatori, gli impianti di movimentazione merci;
- *Rischi strutturali:* Riguardano le caratteristiche immobiliari degli spazi dell'ambiente di lavoro e quindi altezze, cubature e superfici, locali sotterranei e non, pavimenti, muri, soffitti, finestre, lucernari, porte e portoni, scale, luoghi di lavoro esterni, servizi igienico-sanitari, vie e uscite di emergenza;
- *Rischi da scenari incidentali:* Riguardano le atmosfere esplosive per la presenza di sostanze pericolose per es. infiammabili o corrosive, situazioni di attentati/minacce, eventi naturali, emissione di sostanze pericolose;
- *Rischi incendio:* Connessi a una mancanza di segnaletica delle uscite di emergenza, dalla mancanza o dalla scarsa manutenzione delle attrezzature e delle misure antincendio, mancanza di rilevatori di incendio, di segnalatori di allarme, presenza di materiale combustibile e/o infiammabile.

Per quanto riguarda la salute le diverse tipologie di rischio si riferiscono a:

- *Rischi biologici:* Si tratta di rischi connessi all'esposizione, e quindi dal contatto o inalazione, di microrganismi presenti nell'ambiente lavorativo;
- *Rischi fisici:* Sono connessi a svariati fattori di rischio che possono essere associati a illuminazione, microclima, radiazioni ionizzanti e non, radiazioni ottiche artificiali, rumore e vibrazioni;
- *Rischi chimici:* Rischi di esposizione correlati con l'impiego di sostanze chimiche, tossiche o nocive;
- *Rischi da altri agenti:* Riguardano il fumo di tabacco, igiene e pulizia, materiali pericolosi, polveri, presenza di insetti e animali.

Per quanto riguarda i rischi trasversali le diverse tipologie di rischio si riferiscono a:

- *Fattori psicologici:* Riguardanti fenomeni di mobbing, sindrome da burn out e stress da lavoro correlato;

- **Cantieri temporanei e mobili:** Riguardano tutte le misure di sicurezza prese in caso di lavori all'interno di cantieri;
- **Fattori ergonomici:** Connessi a svariati fattori che presuppongono il rispetto dei livelli di ergonomia, per es. relativi agli arredi all'interno delle filiali, come sedie rotte, oppure per le posizioni corrette dei video terminalisti che devono consentire l'adeguamento migliore della propria postazione;
- **Fattori organizzativi:** Riguardano diversi fattori connessi alla definizione di organizzazione sia riferita ai locali lavorativi sia riferita alla gestione di diversi settori come la gestione delle emergenze o proprio la gestione della sicurezza, o ancora alla considerazione di determinate categorie di lavoratori come quelli notturni o diversamente abili;
- **Rischio rapina:** Relativo ad una problematica strettamente connessa alle attività delle filiali.

Infine la tipologia di rischi ambientali che dipendono dall'emissione nell'ambiente di "fattori ambientali di rischio", di natura chimica, fisica e biologica che hanno due diversi impatti: quello sui lavoratori che maggiormente è interessante e l'impatto esterno che per legge deve comunque essere preso in considerazione.

Dopo questa descrizione analitica, si arriva a costruire la matrice che costituiva uno degli obiettivi iniziali e che meglio evidenzia tutti i possibili rischi alle quali sono esposte le filiali:

TIPOLOGIA DI RISCHIO						
	<u>Rischi sicurezza</u>	<u>Elettrici</u>	<u>Meccanici</u>	<u>Strutturali</u>	<u>Scenari incidentali</u>	<u>Incendio</u>
		Apparati generatori ed Utilizzatori	Apparecchiature, Arredi e Scaffalature	Altezza, cubatura e superficie	Atmosfere esplosive (ATEX)	Attività soggette al controllo dei VVF
		Impianti elettrici	Impianti di movimentazione merci	Barriere architettoniche	Attentati / minacce	Attrezzature ed impianti di estinzione degli incendi
			Impianti elevatori	Locali sotterranei e semisotterranei	Black-out elettrico / altre utenze a rischio	Classificazione del livello di rischio di incendio (rif. DM 10.03.98)
			Impianti	Pavimenti,	Eventi	Controlli e

M A C R O C A T E G O R I A D I R I S C H I O			tecnologici	muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali scale e marciapiedi mobili, banchina e rampe di carico	naturali	manutenzione sulle misure di protezione antincendio
			Macchine e attrezzature	Porte e portoni	Propagazione e emergenze da siti adiacenti	Locali particolari non rientranti nelle attività soggette a prevenzione incendi
				Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterno	Sversamento e emissione di sostanze pericolose	Materiali combustibili e/o infiammabili
				Scale		Misure relative alle vie di uscita in caso di incendio
				Servizi igienico-sanitari		Rilevazione ed allarme incendio
				Stabilità e solidità		Segnaletica
				Vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi		Sorgenti di innesco
				Vie e uscite di emergenza		
	<u>Rischi salute</u>	<u>Biologici</u>	<u>Fisici</u>	<u>Chimici</u>	<u>Da altri agenti</u>	
		Agenti biologici	Amianto	Agenti chimici	Fumo di tabacco	
			Illuminazione		Igiene e Pulizia	
			Microclima		Materiali pericolosi	
			Radiazioni ionizzanti (Radon, ecc.)		Polveri	
			Radiazioni non ionizzanti (Campi elettromagnetici, ecc.)		Presenza di insetti e animali	
			Radiazioni Ottiche Artificiali			
			Rumore			

	<u>Rischi trasversali</u>		Vibrazioni			
		<u>Fattori psicologici</u>	<u>Cantieri temporanei e mobili</u>	<u>Fattori ergonomici</u>	<u>Fattori organizzativi</u>	<u>Rischio rapina</u>
		Mobbing	Cantieri temporanei e mobili	Fattori ergonomici	Dispositivi di Protezione Individuale	Rischio Rapina
		Sindrome da burn out			Formazione delle figure della sicurezza	
		Stress lavoro-correlato			Gestione delle emergenze	
					Gestione servizi di manutenzione e pulizia	
					Guida automezzi	
					Impianto organizzativo della Sicurezza	
					Lavoratori in condizioni particolari - Lavoratori disabili	
					Lavoratori in condizioni particolari - Lavoratori notturni	
					Lavoratori in condizioni particolari - Lavoratori soli	
					Lavoratori in condizioni particolari - Lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento	
					Movimentazione e manuale dei carichi	
					Rischi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione	
					Sistemi di gestione (ambientale e	

					salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)	
					Video terminalisti	
		<u>Rischi da agenti vari</u>				
	<u>Rischi ambientali</u>	Approvvigionamento idrico	Inquinamento aria	Rumore esterno	Scarichi idrici	Smaltimento rifiuti

Analizzando la tabella precedente, si può affermare che le diverse categorie di rischio specifico che vi compaiono, sono state causate dalle categorie di richieste di intervento/analisi dei questionari; nella sezione precedente ne sono state esaminate alcune e, nello stesso ordine seguito prima, fanno riferimento, come di seguito indicato, rispettivamente alle macrocategoria di rischio, alla tipologia di rischio aggregato e al rischio specifico:

RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA	Rischio Rapina	Rischio Rapina
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischi strutturali	Vie e uscite di emergenza
RISCHI AMBIENTALI	Rischi ambientali	Scarichi idrici
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischi elettrici	Impianti elettrici
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischio incendio	Rilevazione ed allarme incendio
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischio incendio	Segnaletica
RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA	Rischi da fattori organizzativi	Lavoratori in condizioni particolari - Lavoratori disabili
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischi meccanici	Impianti elevatori
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischi meccanici	Impianti tecnologici
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischi meccanici	Macchine/attrezzature
RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA	Rischi da fattori organizzativi	Impianto organizzativo della Sicurezza
RISCHI PER LA SICUREZZA	Rischi strutturali	Servizi igienico-sanitari
RISCHI PER LA SALUTE	Rischi da altri Agenti	Igiene e Pulizia
RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA	Rischi da fattori ergonomici	Fattori ergonomici

6.2.3 Cause rischi

Continuando il percorso logico definito precedentemente, ora si può procedere alle eventuali cause che possono aver determinato le richieste di intervento, nel caso di situazioni in cui effettivamente i rischi si sono manifestati, o comunque esaminare particolari situazioni che potrebbero costituire la sorgente di eventuali situazioni di rischio.

Per es. in relazione ai **rischi sulla sicurezza**, le cause sono da ricercare in un inadeguato assetto organizzativo riguardante l'ambiente lavorativo e tutto ciò che comprende, quindi non soltanto il luogo in se, ma anche come viene organizzato il lavoro stesso e quindi i rapporti tra uomo e attrezzature/macchine utilizzate. Proprio per questo, per portare avanti lo studio sulle cause ma anche sulle successive misure di intervento, bisogna tenere sempre presente la concezione che considera la correlazione esistente fra uomo – ambiente che costituisce la base dei più moderni concetti ergonomici.

Per quanto riguarda i **rischi per la salute** le cause sono da attribuire a non idonee condizioni igienico – ambientali all'interno dell'ambiente lavorativo, che possono scaturire da modalità operative temporaneamente soggette alla presenza di fattori ambientali di rischio, come nel caso di esposizione a materiali pericolosi. Anche in questi casi si devono preventivare interventi che cerchino di evitare queste esposizioni a questi fattori di pericolo per i dipendenti.

Infine per quanto riguarda i **rischi trasversali** possono derivare dall'assenza di programmi per la formazione/informazione del personale, di procedure per la gestione dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, o da condizioni operative interne che causano situazioni di lavoro difficile per svariati motivi.

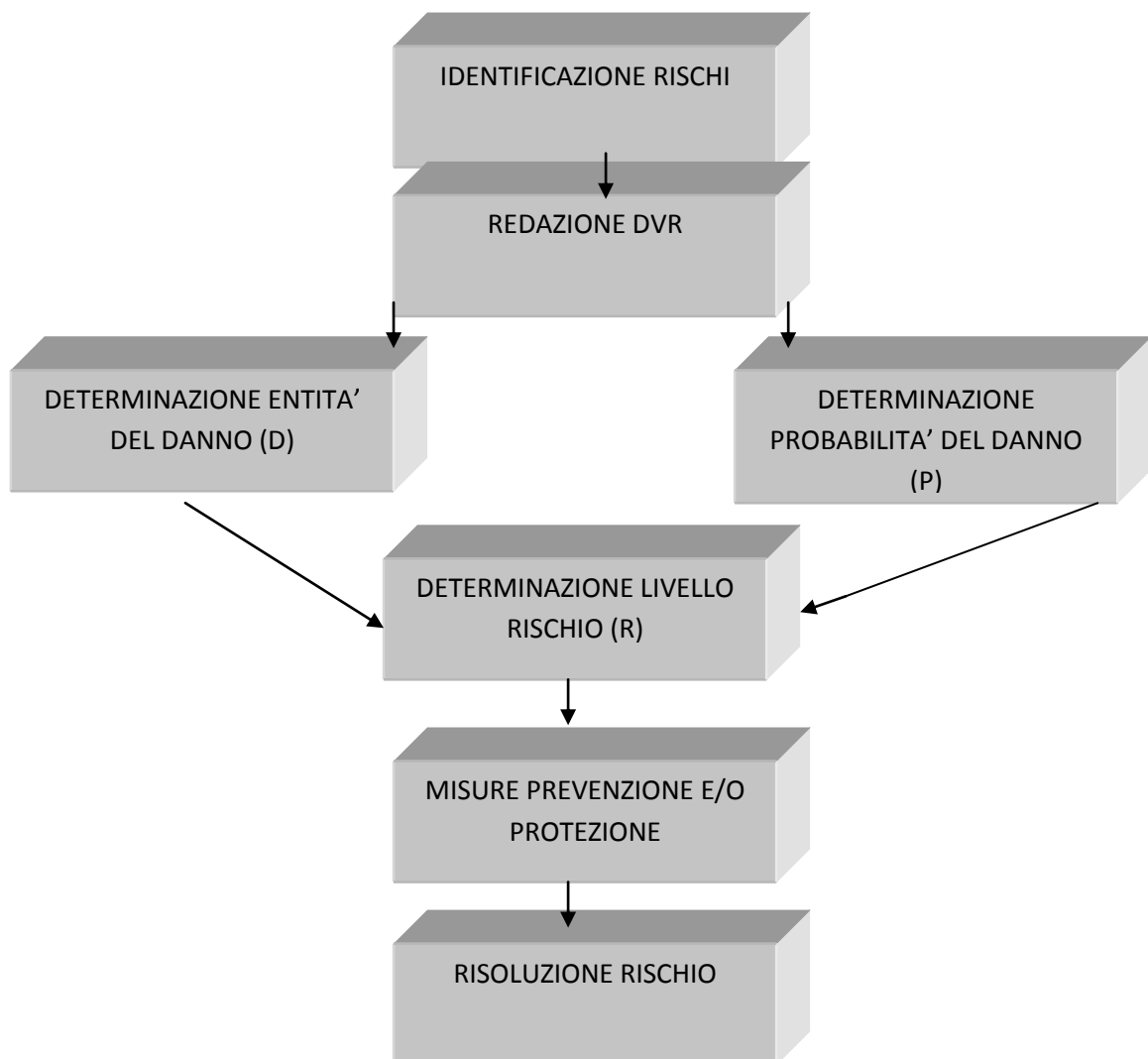
6.3 Progetto di rating per la determinazione dell'indice di rischio

Dopo aver esaminato le diverse tipologie di rischio che interessano la realtà degli istituti di credito, ora l'obiettivo dovrebbe essere quello di attribuire dei valori numerici al grado di rischio; da questi valori sarà possibile individuare delle priorità sulle situazioni che necessitano di interventi immediati, per azzerare o almeno diminuire il livello di esposizione al rischio, al quale sono sottoposti i lavoratori nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo finale quindi è la costruzione di una tabella riepilogativa, che costituirà la base per la stesura del D. V. R. ; cioè dalle fasi analizzate nella parte precedente, relativa alla descrizione di

tutte le possibili categorie di rischi, fino a determinare le cause e quindi le fonti dal quale possono derivare situazioni di pericolo, successivamente, è interessante attribuire dei livelli di rischio e infine arrivare ad analizzare le possibili misure di intervento. Il fatto di determinare il valore del rischio R, è una parte fondamentale che va al di là della procedura di identificazione dei rischi: infatti grazie all'aiuto del S. G. S. S. L. è possibile individuare dei programmi di miglioramento, stabilire nuove procedure per i monitoraggi e valutare nel tempo l'evoluzione in negativo o positivo dello stesso valore R, utile per capire se le cause sono da ricercare nelle modalità di svolgimento delle attività o se al contrario vanno invece ricercate all'interno delle fasi di identificazione (es. controlli più frequenti).

I rischi esaminati possono dipendere da diversi parametri: il grado di formazione-informazione, l'utilizzo o meno di DPI, la schedulazione delle attività di sorveglianza sanitaria, o la programmazione di eventuali piani di emergenza, quindi riguardano anche fattori organizzativi. Il grado di rischio R, dipende dalla rispondenza ai requisiti di conformità della situazione esistente agli standard di sicurezza e prevenzione. Ecco lo schema che riepiloga il tutto:



Per ogni tipologia di rischio specifico o fattore di rischio, come evidenziato dallo schema si attribuisce una gravità del danno (D) e una probabilità di accadimento (P) dell'evento dannoso. Attraverso la quantificazione di queste 2 componenti, si determina la stima effettiva del rischio, che è dato dal prodotto fra il danno e la probabilità: quindi una sua effettiva riduzione può essere ottenuta riducendo una delle sue componenti o entrambe. Questo avviene attraverso delle apposite misure che possono essere di prevenzione o protezione: attraverso le prime è possibile ridurre la probabilità di accadimento dell'evento dannoso (P), per es. attraverso corsi di formazione, attraverso la pulizia dei locali, l'adeguamento degli stessi per garantire determinati livelli di ergonomia, controllando le apparecchiature di sicurezza. Privilegiando le misure di protezione si cerca di ridurre invece l'entità del danno (D), dotando per es. i luoghi lavorativi delle apposite segnaletiche in caso di emergenza, o a seconda delle attività permettendo l'uso dei DPI. Per ogni componente è stata descritta una scala quali - quantitativa che prevede diversi valori corrispondenti a diversi livelli di gravità e probabilità compresi fra 0 e 4.

➤ Scala quali – quantitativa riferita al Danno (D):

Livello 0 = Non presente: Non si riscontrano conseguenze dall'accadimento del fattore di pericolo;

Livello 1 = Lieve: Le conseguenze causate dal fattore di rischio hanno effetti **rapidamente** reversibili, (per es. nel caso di un infortunio ha durata sino a 3 giorni e può causare inabilità ma che è rapidamente recuperabile dal lavoratore);

Livello 2 = Modesto: Le conseguenze causate dal fattore di rischio hanno effetti reversibili, (per es. nel caso di un infortunio che causa inabilità recuperabile col tempo dal lavoratore con durata tra 3 giorni e 40 giorni.);

Livello 3 = Grave: Le conseguenze causate dal fattore di rischio hanno effetti **irreversibili**, (per es. nel caso di un infortunio che causa invalidità parziale al lavoratore);

Livello 4 = Gravissimo: Le conseguenze causate dal fattore di rischio hanno effetti letali e irreversibili, (per es. nel caso di un infortunio che causa invalidità totale al lavoratore).

➤ Ecco di seguito la scala quali – quantitativa della probabilità (P):

Livello 0 = Non presente: L'evento non si verifica;

Livello 1 = Improbabile: Non sono noti casi in cui l'evento considerato si è manifestato precedentemente, quindi il verificarsi del fatto pericoloso susciterebbe incredulità;

Livello 2 = Possibile: Sono noti rarissimi episodi che si sono già verificati precedentemente; il rischio rilevato può provocare danni solo in circostanze particolari;

Livello 3 = Probabile: In passato si sono già verificati episodi non molto frequenti seguiti da danni più o meno gravi; il rischio rilevato può provocare danni non direttamente imputabili ad esso;

Livello 4 = Molto probabile: Non si tratta di episodi nuovi ma di eventi largamente attesi in quanto già registrati in passato. Esiste una correlazione diretta fra il rischio rilevato e il danno che i lavoratori possono subire.

Considerando l'intervallo di variazione di questi valori, poiché il **livello/grado di rischio** è dato dal prodotto fra il valore del danno (D) e della probabilità di accadimento (P), i valori del rischio varieranno nell'intervallo [0 – 16]. In base al valore numerico corrisponderanno delle misure con priorità urgente quanto più è elevato il valore del rischio (R), detto anche magnitudo di rischio, (Danno x Probabilità), come indicato nello schema seguente:

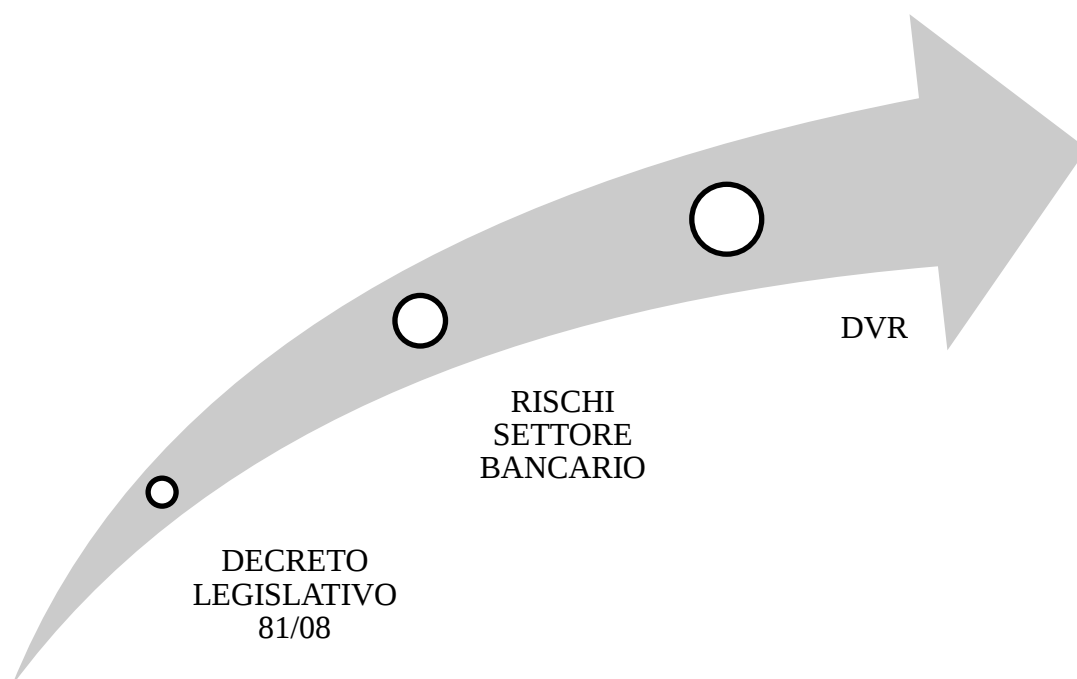
SCALA DEI LIVELLI DI POTENZIALITA' DEL RISCHIO ($R = P \times D$)						
P\D	1	2	3	4	R	INTERVENTI
4	4	8	12	16	> 8	Azioni correttive urgenti (immediato e non dilazionabile)
3	3	6	9	12	4 - 8	Azioni correttive da programmare nel breve periodo (da 1 a 90 gg.)
2	2	4	6	8	2 - 3	Azione correttive da programmare nel medio periodo (da 91 a 180 gg.)
1	1	2	3	4	1	Azioni migliorative da programmare (da 181 a 360 gg.)

Inoltre Esistono diversi tipi di magnitudo di rischio in base all'oggetto a cui si riferiscono:

- ✓ Magnitudo di rischio per macrocategoria di rischio (salute – sicurezza – trasversali – ambiente);
- ✓ Magnitudo di rischio per tipologia di rischio (organizzativi – strutturali ecc.);
- ✓ Magnitudo di rischio per fattore di rischio specifico;
- ✓ Magnitudo di rischio per unità produttiva, definita come la specifica filiale;

- ✓ Magnitudo di rischio per unità operativa, determinata dalla combinazione: Immobile, Azienda, Unità Organizzativa, Preposto per l'Unità Organizzativa.

Questo è il vecchio metodo che il S. P. P. della BANCA X intende modificare perché basato su considerazioni soggettive riferite ai valori di P e di D. Per calcolare la magnitudo di rischio come previsto dal nuovo metodo di calcolo dobbiamo procedere in riferimento ai rischi individuati all'interno di un ambito lavorativo specifico su cui si effettua l'analisi, rappresentato nel nostro caso, da quello degli istituti di credito. Si arriverà ad un'anteprima del Documento di Valutazione dei Rischi che analizzerà appunto tutte le categorie di esposizione a fattori di pericolo strettamente appartenenti al settore bancario. Questo perché chiaramente non tutte le sezioni descritte all'interno del decreto legislativo 81/08 hanno rilevanza ai fini della valutazione nell'ambito che io sto analizzando, quindi è opportuno fare una sorta di semplificazione delle tematiche. Questa scrematura è ottenuta verificando inizialmente per legge tutti i rischi, successivamente analizzando i rischi presenti nel settore bancario derivanti dai questionari e infine considerando i rischi di maggiore rilevanza strettamente derivanti dalla Valutazione dei Rischi effettivamente attuata in azienda e che costituiranno il D. V. R., in quanto strettamente dipendenti dalle specifiche filiali e quindi dal quale deriveranno dei programmi di Prevenzione e Protezione.



L'elenco dei rischi previsti dal decreto è stato trattato nella parte relativa proprio alla descrizione del decreto legislativo 81/08; i rischi del settore bancario classificati nelle 4 macrocategorie sono

stati schematizzati precedentemente nella tabella; ora l'analisi dei rischi effettivi che si riscontrano nella filiale:

1. RISCHI PER LA SICUREZZA

AMBIENTI DI LAVORO

Pavimenti - Soffitti e controsoffitti - Pareti e Porte – Scale - Sotterranei e Semisotterranei -
Barriere architettoniche - Strutture

ARREDI E SCAFFALATURE

MACCHINE ED ATTREZZATURE

Impianti di Climatizzazione - Impianti Elevatori – Macchine di movimentazione merci (Carrelli elevatori ecc.)

USO DI ENERGIA ELETTRICA

Impianti Elettrici - Apparati Generatori ed Utilizzatori

INCENDIO

Gestione dell'emergenza (Piani di Emergenza e di Evacuazione) - Uscite di Emergenza -
Controllo delle Attività Antincendio (Registro) - Segnaletica ed Illuminazione di Emergenza -
Locali particolari (autorimesse) - Sistemi di estinzione

2. RISCHI PER LA SALUTE

Agenti Fisici - Elettromagnetismo - Rumore - Amianto – Radon - Microclima - Illuminazione -
Radiazioni Ottiche Artificiali e Corpi Illuminanti - Agenti Chimici - Agenti Biologici

3. RISCHI TRASVERSALI

Fattori Psicologici (Stress lavoro correlato) - Fattori Ergonomici - Movimentazione Manuale dei
Carichi - Lavoro al Videoterminale - Rischio Rapina

4. ALTRI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Smaltimento Rifiuti - Presenza di insetti e animali - Fumo di Tabacco nei Luoghi di Lavoro-
Manutenzioni - Servizi Igienici - Igiene e Pulizia - Atmosfere esplosive

5. LAVORATORI IN CONDIZIONI PARTICOLARI

Lavoratrici Gestanti, Puerpere e in Allattamento - Lavoratori Notturni - Lavoratori Soli
Lavoratori Disabili - Lavoratori Controllo impianti - Lavoratori Manutenzione arredi -
Lavoratori Pulizie - Lavoratori Carrellisti

Ciascun pericolo individuato viene analizzato in quanto proprio dell'attività lavorativa (**pericolo da mansione**) o proprio dell'ambiente di lavoro (**pericolo da luogo di lavoro**), o misti e quindi connessi a entrambi. Nella tabella sotto riportata si distinguono i fattori di rischio per questi 3 elementi:

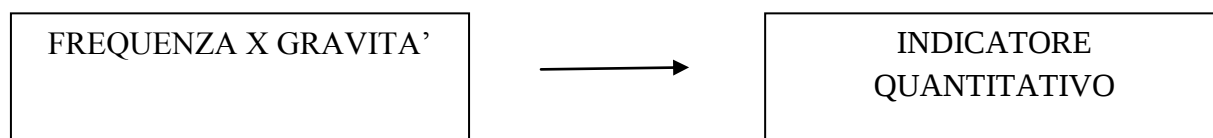
RISCHI	MANSIONE	AMBIENTE DI LAVORO	MISTI
Rischi strutturali (Strutture, Pavimenti, Soffitti e Controsoffitti, Pareti e Porte, Scale, superamento barriere architettoniche, locali sotterranei)		X	
Rischi meccanici (Macchine / Attrezzature, Arredi / scaffalature, impianti tecnologici ed apparati utilizzatori)	X		
Rischi meccanici (Impianti elevatori)		X	
Rischi elettrici		X	
Rischi da incendio		X	
Gestione dell'emergenza – Piano di emergenza		X	
Rischio da agenti fisici – Radon		X	
Rischi da agenti fisici – Campi elettromagnetici		X	
Rischi da agenti fisici – Rumore e vibrazioni	X		
Rischio microclimatico		X	
Rischio illuminazione		X	
Rischio chimico		X	
Rischio biologico		X	
Rischio derivante da altri agenti – materiali pericolosi		X	
Rischio derivante da altri agenti – igiene e pulizia		X	
Rischio derivante da altri agenti – amianto		X	
Rischio atmosfere esplosive		X	
Rischio radiazioni ottiche artificiali		X	
Rischio presenza di insetti e animali		X	
Rischio da altri agenti - Fumo di tabacco		X	
Rischio rapina			X
Rischi psicologici - Stress lavoro correlato	X		
Rischio da altri agenti - Utilizzo del VDT	X		
Lavoratori in condizioni particolari: Lavoratrici gestanti, Lavoratori notturni, Lavoratori soli, Lavoratori disabili	X		
Rischio sismico (presente per alcune filiali)		X	

Dopo l'elenco dei rischi si può procedere con la determinazione per ognuno, del valore di rischio, per capire in che modo le aziende dovrebbero fronteggiarlo; questo attraverso l'esame della documentazione di sicurezza, la predisposizione di documenti, schede, questionari e i sopralluoghi funzionali alla valutazione dei rischi. Esiste una proposta in merito, elaborata dal S. P. P. della BANCA X, che tiene conto di alcune considerazioni: la proposta è costruire un indicatore che permetta di assegnare un rischio alto – medio – basso alla filiale oggetto della

valutazione; quindi la filiale elabora una sorta di predizione relativa al livello di rischio che poi dovrà, a seconda dell'esito dell'indicatore, sottoporre a modifiche esprimendo una non corretta gestione del rischio, ed elaborare le misure necessarie. Come spiegato dal S. P. P. ad oggi per elaborare i valori di probabilità e danno non si tiene conto della storia passata perché generalmente i rischi sono bassi e quindi non risulta necessario o costruttivo fare riferimento al passato, anche perché gli infortuni non sono gravi (risultano infatti assenti episodi di invalidità permanente). Ecco perché l'indicatore che verrà illustrato di seguito terrà conto di un dato aggregato e riferito ad un periodo di 4 anni. L'obiettivo è ottenere uno strumento che permetta di programmare le attività di valutazione e riduzione del rischio, costruire D. V. R. rappresentativi della realtà e pianificare gli investimenti. La scelta del modello ancora è in fase di elaborazione, si tratta di un progetto che quindi è agli inizi, e la BANCA X sta cercando di studiare le migliori alternative, e se necessario si rivolgeranno a eFM per ottenere una consulenza. Nell'indicatore si fa riferimento a dei parametri ritenuti essenziali per l'azienda e denominati **DRIVER** e che sono rappresentati da:

- SANZIONI PENALI previste da normativa
- SANZIONI AMMINISTRATIVE previste da normativa
- INFORTUNI ACCADUTI (indici di gravità ed indici di frequenza)

Le prime due categorie sono DRIVER QUALITATIVI in quanto rappresentati da variabili discrete e con valori compresi nell'intervallo $[0 - 1]$. Gli infortuni invece sono rappresentati da variabili numeriche e quindi sono detti DRIVER QUANTITATIVI. Successivamente omogeneizzando i valori si ottiene un indicatore quantitativo che rappresenterà il valore dell'indice di rischio e che è dato dal prodotto fra due valori:



La frequenza corrisponde alla probabilità e quindi alla possibilità che il pericolo e quindi il fattore di rischio si manifesti. Il suo valore è legato alle non conformità relative a quel specifico fattore di rischio; come vengono rilevate queste non conformità? Il S. P. P. della BANCA X elabora dei questionari uguali per tutte le filiali e costituiti da una serie di *item*, ossia domande relative ad ogni fattore di rischio F_i considerato. Tali questionari servono proprio per testare il

grado di rispondenza ai requisiti della legge dei diversi settori, riscontrabili dalle nuove disposizioni del decreto. Le non conformità (stabilite quindi soggettivamente), sono rappresentate dalle risposte alle domande per ogni singolo fattore di rischio. Le risposte vengono elaborate da una figura professionale appositamente formata per rispondere alle esigenze di sicurezza e ambiente al quale è assegnata la gestione di 30 – 40 filiali: tale figura è l'Addetto Organizzazione Logistica. I questionari compilati dovranno poi essere validati dal S. P. P.

6.3.1 Indicatore livelli di rischio

La frequenza o probabilità è data dal rapporto fra il numero delle non conformità rilevate per quel fattore di rischio F_i e i casi possibili, dati dal numero delle filiali moltiplicato per gli *items* (domande dei questionari riferiti a ciascun fattore di rischio) per valutare quindi l'incidenza del fattore che si sta analizzando.

$$PROBABILITA' = \frac{N^{\circ} NON CONFORMITA' F_i}{N^{\circ} FILIALI * N^{\circ} ITEM}$$

La gravità corrispondente al danno e quindi al secondo fattore moltiplicativo è costituito da tre componenti: esistono infatti le gravità rappresentate dagli infortuni, le gravità penali e le gravità amministrative. Le gravità infortuni sono rappresentate dall'indice di frequenza degli infortuni, dove la formula è calcolata dall'INAIL:

$$GRAVITA' INFORTUNI = \frac{N^{\circ} INFORTUNI * 1000000}{N^{\circ} ORE TOTALI LAVORATE}$$

All'interno della formula il numero delle ore totali è riferito al periodo quadriennale dal 1/1/2007 al 31/12/2010 e tale valore è uguale a 112737730,8.

Essendo gli infortuni nel settore bancario non frequenti e comunque non gravi è molto più significativo considerarli in un intervallo temporale lungo, infatti i risultati si riferiscono ad un periodo di 4 anni dal 1/07/2007 al 31/12/2010; non è un caso che si sia scelto questo periodo, infatti questo dipende dalla regolarità con cui vengono compilati i questionari.

GRAVITA' PENALI: Vengono misurate attraverso opportuni valori stabiliti soggettivamente e che possono essere pari a 0,2 se la sanzione prevede un arresto al massimo di un mese; 0,6 se la sanzione prevede un arresto dai 2 ai 4 mesi e infine pari a 1 se l'arresto previsto ha la durata dai 3 ai 6 mesi.

GRAVITA' AMMINISTRATIVE: Anche per le gravità amministrative sono previsti diversi valori i quali risultano necessari per poter ottenere una standardizzazione di queste variabili qualitative. Quindi in base alla sanzione pecuniaria applicata avremo l'attribuzione soggettiva di un intervallo di 5 valori: 0,2 – 0,4 – 0,6 – 0,8 – 1.

Queste gravità vengono misurate attraverso dei pesi α_i che vengono attribuiti soggettivamente dalla filiale a seconda dell'impostazione seguita da quest'ultima; quindi per es. la filiale può decidere di dare maggiore priorità e importanza alle gravità penali oppure gravità infortuni. I pesi possono assumere questi valori: 1/6, 1/3 e 1/2 e naturalmente deve valere che la $\sum \alpha_i = 1$.

La BANCA X nelle sue valutazioni suddivide le sue priorità attribuendo un peso di 1/2 per le gravità infortuni, 1/3 per le gravità penali e infine 1/6 per le gravità amministrative; quindi avremo in definitiva l'applicazione della seguente formula:

$$DANNO = GRAVITA'_{infortuni} * 1/2 + GRAVITA'_{penali} * 1/3 + GRAVITA'_{amministrative} * 1/6$$

Infine il livello di rischio sarà dato dal prodotto dei valori di **PROBABILITA'** e **DANNO**

$$RISCHIO = PROBABILITA' * DANNO$$

Quindi il RISCHIO assume valori compresi fra 0 e 1

Di seguito le domande più significative che compongono il questionario riferite ad ogni fattore di rischio rilevato per la redazione del D. V. R. e i valori dell'indicatore del grado di rischio per ciascuno di essi; Notazioni utilizzate: P si riferisce alla probabilità, G.I. si riferisce alla gravità infortuni, G.P. alle gravità penali e G.A. alle gravità amministrative.

AMBIENTI DI LAVORO

Domande di valutazione stato pavimenti:

1. I pavimenti dei luoghi di lavoro sono uniformi e regolari?
2. Vi sono zone con pericolo di scivolamento?
3. I gradini, dislivelli o altro presenti nei pavimenti o corridoi che si trovano lungo le vie di esodo sono adeguatamente segnalati?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64, comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a); art.68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art. 67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	75
Non conformità rilevate	534
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,10
G.I.	0,67
Penali	3
G.P.	0,60
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,67
RISCHIO	0,07

Domande di valutazione stato pareti:

1. Le pareti dei luoghi di lavoro sono di colore chiaro?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64, comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a); art.68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art. 67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	5
Non conformità rilevate	127
Casi possibili	$1837 \times 2 = 3674$
P	0,03
G.I.	0,04
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,36
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato porte:

1. Le porte dei luoghi di lavoro si aprono senza ostacoli?
2. Le porte degli archivi sono tenute regolarmente chiuse?
3. Le porte antintrusione (bussole o doppie porte a consenso) sono dotate di dispositivo di sicurezza con sblocco manuale?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64, comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a); art.68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art. 67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	13
Non conformità rilevate	755
Casi possibili	$1837 \times 10 = 18370$
P	0,04
G.I.	0,12
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,39
RISCHIO	0,02

Domande di valutazione stato porte tagliafuoco:

1. Le porte R.E.I. (porte resistenti al fuoco), sono sempre chiuse?
2. Sono munite di dispositivo di auto-chiusura (molla di ritorno) ?
3. Gli archivi sono dotati di porte tagliafuoco (R.E.I.) ?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. c) con l'arresto da 2 a 4 mesi per la violazione dell'art 46 comma 2
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. c) con l'ammenda da 1200 a 5200 euro per la violazione dell'art 46 comma 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	987
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,18
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,06

Domande di valutazione stato servizi igienici:

1. I servizi igienici sono adeguati al numero dei dipendenti?
2. Vi sono servizi igienici privi di finestre ?
3. Qualora l'Unità Operativa abbia un organico superiore a 9 unità i servizi igienici sono distinti per sesso?
4. Le condizioni igieniche dei servizi sono soddisfacenti?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);art. 68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art.67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1294
Casi possibili	$1837 \times 5 = 9185$
P	0,14
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,05

Domande di valutazione stato spazi di lavoro:

1. Ciascun lavoratore dispone di spazio di lavoro sufficiente come previsto dall'Allegato IV punto 1.2.1.2 D. lgs 81/08 (almeno 10 m³ per lavoratore o due metri quadri)?
2. L'arredamento e tutte le componenti dei posti di lavoro favoriscono l'attività lavorativa?
3. Vi sono situazioni di degrado tali da costituire pericolo di caduta di materiali (intonaco, soffitto, controsoffitto, solaio)?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);art. 68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art.67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	38
Non conformità rilevate	1537
Casi possibili	$1837 \times 6 = 11022$
P	0,14
G.I.	0,33707
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,5
RISCHIO	0,07

Domande di valutazione stato Scale, Rampe, Parapetti e Piani Sopraelevati:

1. Le rampe con almeno quattro gradini e i relativi pianerottoli dispongono di parapetti sui lati aperti di altezza non inferiore al metro?
2. Le rampe delimitate da due pareti dispongono di almeno un corrimano?
3. Vi sono scale che non hanno pedate a norma?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);art. 68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art.67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	67
Non conformità rilevate	417
Casi possibili	$1837 \times 9 = 16533$
P	0,03
G.I.	0,59
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,63
RISCHIO	0,02

Domande di valutazione stato barriere architettoniche:

1. Vi sono barriere architettoniche d'accesso all'unità operativa?
2. Vi sono appositi servizi igienici per i disabili?
3. Quale tipologia di disabilità riportano i soggetti?
4. Vi sono montascale o piattaforme elevatrici per disabili motori?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);art. 68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art.67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	6291
Casi possibili	$1837 \times 9 = 16533$
P	0,38
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,13

Domande di valutazione stato locali tecnici:

1. L'impianto termico ha una produzione di calore superiore a 100.000 kCal o 116 kW?
2. E' presente il cartello "Vietato l'ingresso alle persone non autorizzate"?
3. Nei locali tecnici sono depositati materiali non pertinenti?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a); art. 68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art.67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	2355
Casi possibili	$1837 \times 4 = 7492$
P	0,31
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,1

ARREDI E SCAFFALATURE

1. Vi sono armadi e/o scaffalature in condizioni di precaria stabilità?
2. Le scaffalature sono ancorate?

Sanzioni penali previste	arresto da tre a sei mesi
Sanzioni amministrative previste	l'ammenda da 2.500
N ° infortuni accaduti	28
Non conformità rilevate	363
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,07
G.I.	0,25
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,62
RISCHIO	0,04

MACCHINE E ATTREZZATURE

Sanzioni penali previste	art.87 comma 2, lett. c) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.71 commi 1,2,4,7,8; art.87 comma 3 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.71 comma 3
Sanzioni amministrative previste	art.87 comma 2, lett. c) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.71 commi 1,2,4,7,8; art.87 comma 3 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art.71 comma 3
N ° infortuni accaduti	19
Non conformità rilevate	54
Casi possibili	1837
P	0,03
G.I.	0,17
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,58
RISCHIO	0,02

Domande di valutazione stato impianti di condizionamento:

1. Di che tipo?
2. Il funzionamento dell'impianto presenta problemi?
3. L'impianto di climatizzazione è corredato dalla Dichiarazione di Conformità alla Legge 46/90 e della relazione tecnica d'impianto?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	785
Casi possibili	$1873 \times 3 = 5619$
P	0,14
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,05

Domande di valutazione stato impianti elevatori:

1. Gli impianti elevatori sono tutti fruibili dai disabili?
2. E' presente il libretto di verifica e manutenzione?
3. Gli impianti elevatori sono provvisti di dispositivi acustici e/o luminosi di segnalazione, in caso di guasto?
4. Le verifiche periodiche vengono effettuate regolarmente?

Sanzioni penali previste	art. 87 comma 2 arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.70 comma 1, 2
Sanzioni amministrative previste	art. 87 comma 2 ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.70 comma 1, 2
N ° infortuni accaduti	3
Non conformità rilevate	275
Casi possibili	$1837 \times 9 = 16533$
P	0,02
G.I.	0,03
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,51
RISCHIO	0,01

Valutazione movimentazione manuale dei carichi:

Sanzioni penali previste	art.170 comma 1, lett. a)arresto da 3 a 6 mesi per la violazione art.168, comma 1 e 2; art.170 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.169, comma 1
Sanzioni amministrative previste	art.170 comma 1, lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.168, comma 1 e 2; art.170 comma 1 lett. b) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.169,comma 1
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	17
Casi possibili	1837
P	0,01
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,01

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

L'attrezzatura antincendio (manichette, estintori, idranti) è visibile e facilmente raggiungibile?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5, lett. c) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 46, comma 2
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. c) ammenda da 1200 a 5200 euro per violazione art.46 comma 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	54
Casi possibili	1837
P	0,03
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,01

USO DI ENERGIA ELETTRICA

Domande di valutazione stato impianti elettrici:

1. Le apparecchiature elettriche (pc, stampanti) sono utilizzate correttamente e senza manomissioni?
2. Gli impianti elettrici sono in buono stato?
3. Vi sono torrette, cavi elettrici, canaline coprifilo a terra che ingombrano i passaggi o comunque non sistemati ordinatamente?

Sanzioni penali previste	art.87 comma 2, lett. c) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.71 commi 1,2,4,7,8; art.87 comma 3 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.71 comma 3
Sanzioni amministrative previste	art.87 comma 2, lett. c) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.71 commi 1,2,4,7,8; art.87 comma 3 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art.71 comma 3
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	3023
Casi possibili	$1837 * 17 = 31229$
P	0,1
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,05

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

Gli impianti elettrici sono corredati della Dichiarazione di Conformità alla Legge 46/90 e successive modifiche?

Sanzioni penali previste	—
Sanzioni amministrative previste	art.16 comma 2 legge 46 /90 ammenda da 516,46 a 5164,57 euro
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	0
Casi possibili	1837
P	0
G.I.	0
Penali	—
G.P.	
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,13
RISCHIO	0

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

La manutenzione viene effettuata regolarmente?

Sanzioni penali previste	—
Sanzioni amministrative previste	art.16 comma 2 legge 46 /90 ammenda da 516,46 a 5164,57 euro
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	0
Casi possibili	1837
P	0
G.I.	0
Penali	—
G.P.	—
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,13
RISCHIO	0

INCENDIO

Domande di valutazione rischio incendio:

1. Sono presenti le planimetrie con l'indicazioni delle vie di esodo?
2. Il piano di emergenza è stato portato a conoscenza dei lavoratori?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5, lett. c) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 46, comma 2
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. c) ammenda da 1200 a 5200 euro per violazione art.46 comma 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	944
Casi possibili	$1837 \times 11 = 20207$
P	0,05
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,02

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

E' stata effettuata la valutazione del rischio incendio?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.29, comma 1
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.29 comma 1
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	205
Casi possibili	1837
P	0,11
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,06

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

E' stato redatto un piano di emergenza?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. a) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4; art.55 comma 5 lett. c) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 comma 1 lett. d) ed e-bis)
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. a) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4; art.55 comma 5 ammenda da 1200 a 5200 euro per violazione art.43 comma 1 lett. d) ed e-bis)
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	460
Casi possibili	1837
P	0,25
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	3
G.A.	0,6
DANNO	0,3
RISCHIO	0,08

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

I locali di lavoro sono dotati di congrui mezzi di estinzione?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. c) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 comma 1 lett. d) ed e-bis)
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 ammenda da 1200 a 5200 euro per violazione art.43 comma 1 lett. d) ed e-bis)
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	38
Casi possibili	1837
P	0,02
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	3
G.A.	0,6
DANNO	0,33
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato rilevatori di fumi:

1. Esiste un impianto di rilevazione fumi?
2. E' regolarmente mantenuto come previsto nel contratto di appalto?

Sanzioni penali previste	—
Sanzioni amministrative previste	art.87 comma 4 lett. a) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione art.70 comma 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1055
Casi possibili	1837*2= 3674
P	0,29
G.I.	0
Penali	—
G.P.	—
Amministrative	2
G.A.	0,4
DANNO	0,07
RISCHIO	0,02

Domande di valutazione stato Rilevatori di gas:

1. Nell'Unità Operativa esiste un sistema di rilevazione gas?

Sanzioni penali previste	—
Sanzioni amministrative previste	art.87 comma 4 lett. a) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione art.70 comma 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1364
Casi possibili	1837
P	0,74
G.I.	0
Penali	—
G.P.	—
Amministrative	2
G.A.	0,4
DANNO	0,07
RISCHIO	0,05

Domande di valutazione stato Allarme incendio:

1. Sono presenti targhe ottico - acustiche di allarme incendio?

Sanzioni penali previste	art.165 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.164
Sanzioni amministrative previste	art.165 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.164
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1085
Casi possibili	1837
P	0,59
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,3

Domande di valutazione stato Allarme emergenza:

1. Vi sono adeguate modalità per avvertire il personale in caso di emergenza?
2. Nell'Unità Operativa sono presenti pulsanti per l'attivazione dell'allarme?
3. Il segnale di allarme è udibile in tutti i luoghi di lavoro?

Sanzioni penali previste	art.165 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.164
Sanzioni amministrative previste	art.165 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.164
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1258
Casi possibili	$1837 \times 5 = 9185$
P	0,14
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,07

Domande di valutazione stato Illuminazione di emergenza:

1. Nell'Unità Operativa l'illuminazione di emergenza è presente?
2. Il vano scale, ove presente, è dotato di illuminazione di emergenza?
3. Le uscite di emergenza sono dotate di illuminazione di sicurezza che entra in funzione in caso di mancanza di energia elettrica?

Sanzioni penali previste	art.165 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.164
Sanzioni amministrative previste	art.165 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.164
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	298
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,05
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,03

Domande di valutazione stato Materiali Infiammabili o Combustibili:

1. Vi sono pareti, superfici e soffitti rivestiti con materiali facilmente combustibili (es. carta da parati, moquette, tappezzerie, tendaggi).
2. Vi sono accumuli di rifiuti con pericolo d'incendio?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. c Arresto da 2 a 4 mesi per la violazione dell'articolo 46 comma 2
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. c ammenda da 1200 a 5200 euro per la violazione dell'art 46 comma 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	286
Casi possibili	$1837 \times 2 = 3674$
P	0,08
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,03

Domande di valutazione stato Segnaletica di sicurezza:

1. La segnaletica di sicurezza è presente in tutti i luoghi di lavoro?
2. La segnaletica di emergenza è esposta in modo da dare una chiara indicazione delle vie di fuga?
3. Il cartello con i “Numeri di emergenza” è aggiornato ed esposto in luogo idoneo?
4. Le uscite di emergenza sono chiaramente segnalate?

Sanzioni penali previste	art.165 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.164
Sanzioni amministrative previste	art.165 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.163; art.165 comma 1 lett. b) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.164
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	885
Casi possibili	$1837 \times 7 = 12859$
P	0,07
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,04

Domande di valutazione stato Vie di Fuga o di Esodo:

1. Le uscite e le vie di fuga sono sgombre da ostacoli?
2. Le vie di fuga consentono una rapida uscita, in caso di emergenza?
3. Le vie di fuga sono adeguatamente segnalate (cartelli, insegne, ecc.)?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. a) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. a) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	191
Casi possibili	$1837 \times 4 = 7348$
P	0,03
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	3
G.A.	0,6
DANNO	0,3
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato Uscite di emergenza:

1. L'Unità Operativa è dotata di uscita di emergenza ?
2. Le uscite di emergenza sono in numero adeguato?
3. L'apertura delle uscite di emergenza viene regolarmente provata?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. a) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. a) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	172
Casi possibili	$1837 \cdot 6 = 11022$
P	0,02
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	3
G.A.	0,6
DANNO	0,3
RISCHIO	0,01

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

I lavoratori sono informati sui sistemi e sulle modalità d'apertura delle Uscite di Emergenza?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. c) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.36 comma 1 e 2 e art.37 comma 1,7,9 e 10
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. c) ammenda da 1200 a 5200 euro per violazione art.36 comma 1 e 2 e art.37 comma 1,7,9 e 10
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	44
Casi possibili	1837
P	0,02
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato estintori:

1. Gli estintori sono in numero adeguato?
2. Gli estintori sono posti sotto la rispettiva segnaletica?
3. Il cartellino comprovante l'avvenuta verifica semestrale da parte della ditta incaricata è aggiornato?

Sanzioni penali previste	art.68 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione artt. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	245
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,04
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato Sistema di Speggimento Automatico:

1. Esiste un impianto di spegnimento automatico?

Sanzioni penali previste	art.68 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione artt. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1596
Casi possibili	1837
P	0,87
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,29

Domande di valutazione stato Estintori Carrellati:

1. Sono regolarmente mantenuti?

Sanzioni penali previste	art.68 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione artt. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	7
Casi possibili	1837
P	0
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0

Domande di valutazione stato Idranti e Naspi:

1. Sono regolarmente mantenuti?

Sanzioni penali previste	art.68 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione artt. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	19
Casi possibili	1837
P	0,01
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0

Domande di valutazione Designato:

1. Il Designato all'emergenza è stato nominato?
2. Il Designato è stato formato ai sensi del D.M. 15 luglio 2003, n. 388 (primo soccorso)?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. a) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. a) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	692
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,13
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,3
RISCHIO	0,04

Domande di valutazione stato Sostituto:

1. Il Sostituto all'emergenza è stato nominato?
2. Il Sostituto è stato formato ai sensi del D.M. 15 luglio 2003, n. 388 (primo soccorso)

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. a) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. a) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	829
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,15
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,3
RISCHIO	0,05

Domande di valutazione Addetti al piano:

1. Sono stati nominati gli addetti al piano necessari?
2. Gli Addetti al piano sono stati formati ai sensi del D.M. 15 luglio 2003, n.388 (primo soccorso)?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. a) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. a) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.43 commi 1, lett. a) b) c) ed e), e 4
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	190
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,03
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,3
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione preposto:

1. Il Preposto è stato formato?

Sanzioni penali previste	art.56 comma 1 lett. b) arresto fino ad 1 mese per violazione art.19 comma 1 lett. g)
Sanzioni amministrative previste	art.56 comma 1 lett. b) ammenda da 200 a 800 euro per violazione art.19 comma 1 lett. g)
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	754
Casi possibili	1837
P	0,41
G.I.	0
Penali	1
G.P.	0,2
Amministrative	1
G.A.	0,2
DANNO	0,1
RISCHIO	0,04

Domande di valutazione Addetti ai Disabili:

2. Sono stati nominati gli Addetti ai lavoratori Disabili?
3. Gli Addetti ai Disabili hanno partecipato al corso per l'assistenza ai disabili?

Sanzioni penali previste	art.55 comma 5 lett. a) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art.43 commi 1, lett. c)
Sanzioni amministrative previste	art.55 comma 5 lett. a) ammenda da 750 a 4000 euro per violazione art.43 commi 1, lett. c)
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	242
Casi possibili	$1837 \times 4 = 7348$
P	0,03
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	3
G.A.	0,6
DANNO	0,3
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato rumore:

1. Sono presenti fonti di rumori interni?
2. Sono presenti fonti di rumore esterni?
3. E' presente la scheda di valutazione rumore?

Sanzioni penali previste	art.219 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.190 comma 1
Sanzioni amministrative previste	art.219 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.190 comma 1
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	406
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,07
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,04

Domande di valutazione stato radon:

1. Nell'Unità Operativa vi sono locali sotterranei o semisotterranei?
2. I locali sotterranei sono dotati di ricambio d'aria?
3. Nei locali sotterranei vi sono dipendenti che stazionano per oltre 10 ore mensili?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.66
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.66
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1686
Casi possibili	$1837 \times 4 = 7348$
P	0,23
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,12

Domande di valutazione stato Campi Elettrici e Elettromagnetici:

1. Le apparecchiature di tipo elettrico - elettronico sono dotate di marchio CE?
2. L'Unità Operativa presenta rischi di campi magnetici ed elettromagnetici superiore ai limiti previsti?
3. Nelle vicinanze dell'Unità Operativa vi è una sorgente di campi elettromagnetici (antenne radio, ripetitori di telefonia mobile, ecc.)?

Sanzioni penali previste	art.219 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.202, commi 1 e 5; art.219 comma 1 lett. b) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.202 commi 3 e 4; art.219 comma 2 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione artt. 203, 205 comma 4
Sanzioni amministrative previste	art.219 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art. 209 commi 1 e 5; art.219 comma 1 lett. b) ammenda da 2000 a 4000 euro per violazione art.209 commi 2 e 4
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	106
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,02
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione vibrazioni:

1. Nella Unità Operativa vi sono rischi collegati alle vibrazioni?

Sanzioni penali previste	art.219 comma 1 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.202, commi 1 e 5; art.219 comma 1 lett. b) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art.202 commi 3 e 4; art.219 comma 2 lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione artt. 203, 205 comma 4
Sanzioni amministrative previste	art.219 comma 1 lett. a) ammenda da 2500 a 6400 euro per violazione art.202, commi 1 e 5; art.219 comma 1 lett. b) ammenda da 2000 a 4000 euro per violazione art.202 commi 3 e 4; art.219 comma 2 lett. a) ammenda da 2000 a 4000 euro per violazione artt. 203, 205 comma 4
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	10
Casi possibili	1837
P	0,01
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato Microclima:

1. Vi sono problemi di temperatura?
2. Vi sono problemi di umidità?
3. Vi sono problemi di eccessivo soleggiamento?

Sanzioni penali previste	art.68 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione artt. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1407
Casi possibili	
P	0,06
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,02

Domande di valutazione stato Illuminazione Naturale ed Artificiale:

1. I posti di lavoro hanno illuminazione naturale ed artificiale sufficiente?
2. I locali di passaggio hanno livelli di illuminazione sufficiente?
3. Alle superfici vetrate che possono determinare problemi di abbagliamento sono state applicate tende?

Sanzioni penali previste	art.68 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione artt. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	288
Casi possibili	$1837 \times 6 = 11022$
P	0,03
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione Rischio Chimico:

1. I prodotti di pulizia sono dotati di schede di sicurezza?
2. Sono presenti le schede di sicurezza dei toner e delle cartucce delle stampanti
3. I toner delle stampanti vengono sostituiti secondo le procedure descritte nelle confezioni?

Sanzioni penali previste	art. 262 comma 1, lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 223, co. 1, 2, 3; art. 262 comma 2, lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 225
Sanzioni amministrative previste	art. 262 comma 1, lett. a) ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 223, co. 1, 2, 3; art. 262 comma 2, lett. a) ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 225
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	2747
Casi possibili	$1837 \times 6 = 11022$
P	0,25
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,13

Domande di valutazione Rischio Biologico:

1. Durante la manutenzione dei sistemi di condizionamento è effettuata la pulizia e il ricambio dei filtri dell'aria?
2. Si sono verificati casi per inquinamento da Legionella?
3. Si sono verificati casi per inquinamento da Salmonella?

Sanzioni penali previste	Art. 282 comma 1 arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 271 commi 1, 3 e 5; art. 282 comma 2, lett. a arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 272; Art. 282 comma 2, lett. a) arresto da tre a sei mesi per violazione art. 273 comma 1
Sanzioni amministrative previste	Art. 282 comma 1: ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 271 commi 1, 3 e 5; art. 282 comma 2, lett. a) ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 272; Art. 282 comma 2, lett. a) ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 273 comma 1
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	28
Casi possibili	$1837 \times 3 = 5511$
P	0,01
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato Polveri:

1. Vi sono polveri in sospensione potenzialmente pericolose?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a);
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	13
Casi possibili	1837
P	0,01
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0

Domande di valutazione stato Igiene e Pulizia:

1. Le pulizie sono svolte in modo sufficiente?
2. I luoghi accessori (grondaie, finestre, entrate, balconi) sono tenuti in buono stato?
3. I locali o armadi, ove sono custoditi i prodotti per la pulizia, sono segnalati adeguatamente?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione artt. 64 comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. d)
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	3114
Casi possibili	$1837 \times 5 = 9185$
P	0,34
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,11

Domande di valutazione stato Amianto:

1. Vi è la presenza di amianto confinato?
2. Vi sono altre evidenti presenze di amianto (es. eternit, ecc.)?

Sanzioni penali previste	Art. 262 co. 2, lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 248, co. 1; Art. 262, co. 1, lett. a) arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 249, co. 1 e 3
Sanzioni amministrative previste	Art. 262 co. 2, lett. a) ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 248, co. 1; Art. 262, co. 1, lett. a) ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 249, co. 1 e 3
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	321
Casi possibili	$1837 \times 2 = 3674$
P	0,09
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,05

Domande di valutazione stato Autorimesse e Locali Sotterranei e Semisotterranei:

1. E' esposto nell' autorimessa il cartello di divieto di fumo ed utilizzo di fiamme libere?
2. L' autorimessa è raggiungibile anche da una scala o porta interna alla U.O.?
3. Nei locali sotterranei con attività lavorativa c'è sufficiente ricambio d'aria?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64, comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 65 comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	140
Casi possibili	$1837 \times 7 = 12859$
P	0,01
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

I locali sotterranei sono utilizzati quali luoghi di lavoro?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64, 65 comma 1 2
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art.64 e 65 comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	19
Casi possibili	1837
P	0,01
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0

Domanda specifica soggetta ad adempimento normativo:

Esiste l'autorizzazione in deroga per l'uso dei locali sotterranei come previsto dall'art. 8 del D.P.R. 303/56?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64, 65 comma 1 e 2
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art.64 e 65 comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	4
Casi possibili	1837
P	0
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0

Domande di valutazione stato Video terminalisti VDT:

1. I videotermini forniscono un'immagine chiara, stabile e di grandezza sufficiente?
2. Gli schermi sono orientabili, inclinabili e soddisfano ai requisiti previsti?
3. Le tastiere sono inclinabili e di superficie opaca?

Sanzioni penali previste	Art. 178, co. 1, lett. a arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 174, co. 2, 3; Art. 178, co. 1, lett. a arresto da 3 a 6 mesi per violazione art. 175, co 1 e 3
Sanzioni amministrative previste	Art. 178, co. 1, lett. a ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 174, co. 2, 3; Art. 178, co. 1, lett. a ammenda da € 2.500 a € 6.400 per violazione art. 175, co 1 e 3
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	81
Casi possibili	$1837 \times 7 = 12859$
P	0,01
G.I.	0
Penali	5
G.P.	1
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,5
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione stato Stress e Mobbing:

1. Le relazioni interne tra i dipendenti presentano aspetti di criticità?
2. Le situazioni critiche possono essere risolte?
3. L'ambiente di lavoro è particolarmente stressante (per carichi di lavoro, compiti mal distribuiti, rischi ambientali, ecc.)?

Sanzioni penali previste	—
Sanzioni amministrative previste	Art. 55, co. 4, ammenda da 1.000 a 2.000 euro se adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	1382
Casi possibili	$1837 \times 7 = 12859$
P	0,11
G.I.	0
Penali	—
G.P.	—
Amministrative	3
G.A.	0,6
DANNO	0,1
RISCHIO	0,01

Domande di valutazione Presenza di Insetti o Ratti:

1. Vi sono stati casi di presenza di insetti, zecche, topi, ratti o altro?

Sanzioni penali previste	art.68 comma 1 lett. b) arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 64, comma 1 lett. a)
Sanzioni amministrative previste	art.68 comma 1 lett. b) ammenda da 1000 a 4800 euro per violazione art. 64 comma 1 lett. a); art.68 comma 1 lett. c) sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1800 euro per violazione dell'art. 67, comma 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	278
Casi possibili	1837
P	0,15
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,05

Domande di valutazione Divieto di Fumo:

1. E' presente il cartello di divieto di fumo?
2. Il cartello riporta il nome o la funzione preposta al controllo e segnalazione delle infrazioni?
3. Il divieto di fumo è rispettato come da Regolamento?

Sanzioni penali previste	—
Sanzioni amministrative previste	art.51 legge 16/01/03 n.3 ammenda da 250 a 2500 euro
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	106
Casi possibili	
P	0,01
G.I.	0
Penali	—
G.P.	—
Amministrative	2
G.A.	0,4
DANNO	0,07
RISCHIO	0

Domande di valutazione stato Formazione e Informazione:

1. I lavoratori sono stati informati sui rischi per la salute e sicurezza in relazione all'attività svolta?
2. I lavoratori sono formati sui rischi della attività svolta?

Sanzioni penali previste	Art. 55, co. 5, lett. C, arresto da 2 a 4 mesi per violazione art. 36, co. 1 e 2
Sanzioni amministrative previste	Art. 55, co. 5, lett. C, ammenda da 1.200 a 5.200 euro per violazione art. 36, co. 1 e 2
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	564
Casi possibili	1837*2= 3674
P	0,15
G.I.	0
Penali	3
G.P.	0,6
Amministrative	4
G.A.	0,8
DANNO	0,33
RISCHIO	0,05

Domande di valutazione stato Certificazione e Sorveglianza Sanitaria:

1. E' presente il Registro degli infortuni?
2. E' presente la cassetta di pronto soccorso?
3. L'attività di sorveglianza sanitaria (visite e sopralluoghi) è stata effettuata?

Sanzioni penali previste	—
Sanzioni amministrative previste	Art. 55, co. 5, lett. f sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per violazione art. 41, co. 3
N ° infortuni accaduti	0
Non conformità rilevate	797
Casi possibili	
P	0,07
G.I.	0
Penali	—
G.P.	—
Amministrative	5
G.A.	1
DANNO	0,17
RISCHIO	0,01

Come si può notare i valori dell'indice di rischio sono molto bassi, sono utili quindi per dimostrare e affermare che per legge devono essere valutati, poi chiaramente a seconda del particolare settore e successivamente dell'ambito specifico considerato dipendente dalla particolare filiale oggetto di valutazione, cambierà anche il numero dei rischi considerati e il loro valore corrispondente. In definitiva possiamo dire che attraverso il calcolo del rischio si stima la probabilità che si verifichi un evento svantaggioso ma anche il danno che può derivare dallo stesso evento. E' diverso quindi dal concetto di pericolo che indica la potenzialità di causare un danno.

6.3.2 Considerazioni rischio rapina

Il rischio rappresentativo e significativo nell'ambito del settore bancario è il rischio rapina. Infatti il S. P. P. della BANCA X lo affronta in maniera specifica. Esso è considerato sempre dal Testo Unico, che considera infatti lo stress da lavoro correlato in cui rientra proprio il rischio rapina vista l'incidenza e la gravità del fenomeno. Esistono delle associazioni che si occupano proprio di questa problematica specifica delle banche e che prima fra tutte vedono l'ABI (Associazione Bancaria Italiana). Si tratta di un rischio complesso che non riguarda solo l'aspetto patrimoniale delle banche, ma che deve essere incentrato proprio dal punto di vista della salute e sicurezza del lavoratore non solo dal punto di vista fisico, come nel caso degli altri rischi ma in questo caso anche dal punto di vista psicologico legandosi anche ad una visione soggettiva del tutto. La BANCA X ha incluso effettivamente il rischio rapina dal 2005 data in cui

tale rischio è stato definito specifico del settore bancario e non più come un qualcosa che derivasse da una casualità non direttamente imputabile all'attività svolta dal lavoratore come avveniva prima, considerazione superata vista la stretta connessione fra l'attività che presuppone il maneggiare contante e chi la esegue. Questo deriva da una sentenza della Corte di Giustizia Europea che ha condannato l'Italia di aver recepito male le prescrizioni comunitarie in materia di sicurezza sul lavoro disciplinando solo i rischi direttamente afferenti all'ambiente di lavoro e non tutti i rischi oggettivamente presenti. Infatti il rischio rapina viene riconosciuto specificatamente dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e deve essere valutato nel documento di valutazione dei rischi (ex art. 4 della 626, ora art. 28 del Testo Unico) e le relative misure di contrasto del fenomeno sono contenute nei Protocolli d'Intesa per la prevenzione della criminalità in banca. Ma ovviamente come qualsiasi altro rischio deve essere trattato secondo tutte le disposizioni del decreto.

Anche qui si fa riferimento al concetto di security intesa come la valutazione del rischio e limitare le possibilità di accadimento dello stesso, il tutto rafforzato anche dalla safety intendendo con essa la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il rischio rapina è un rischio complesso che va attribuito ad una molteplicità di fattori:

- fattore economico e culturale (livelli di circolazione del contante, utilizzo degli strumenti alternativi di pagamento);
- prevenzione e contrasto alle rapine (scelta e adozione di misure di sicurezza presso le banche);
- fattore criminologico (andamento del fenomeno rapine nell'ambito della criminalità generale).

La peculiarità del *rischio rapina* riguarda la natura esogena che lo caratterizza in quanto derivante da un'attività criminosa posta in essere da terzi; è come se quindi fosse opportuno considerare questo fatto come causa che limita la responsabilità del datore di lavoro. Ma in realtà questo presuppone una necessità di intensificare le misure di sicurezza. Quindi tale rischio non può essere riconducibile ad un'unica causa, ottenendo una valutazione riduttiva di un fenomeno ampio e complesso, motivo per cui si usa un indice di rischio combinato. L'indice è prodotto dalla combinazione di due indici: il primo che quantifica il livello di **rischiosità esogena** (dati ISTAT sulla criminalità locale, ecc.), il secondo che quantifica la **rischiosità endogena** (ubicazione, presenza o meno nelle vicinanze delle forze dell'ordine, n ° dipendenti, difese antirapina, giacenza di cassa, ecc.). L'indice di rischio endogeno è costruito come una media

ponderata dei singoli fattori della scheda di rischio rapina, a cui poi va aggiunto l'indice di rischio esogeno fornito dall'Osservatorio sulla Sicurezza Fisica Interbancaria (OSSIF). Tale fattore considera sia analisi semplici (fattore rapina con fattore ubicazione) che analisi multiple (fattore rapina con fattori ubicazione e giacenza di cassa). Quindi si utilizzeranno il coefficiente di determinazione lineare che indica la relazione di tipo lineare tra più variabili; l'indice di correlazione lineare che indica la relazione di tipo lineare tra due variabili; l'indice di frequenza che indica la frequenza di accadimento di un fenomeno. Il valore ottenuto permette di raggruppare le filiali in classi di rischio omogenee che, per esigenze d'uniformità con la metodologia utilizzata dal sistema interbancario OSSIF, sono state individuate in cinque: basso, medio basso, medio, medio alto, alto. Il valore così costruito è sempre compreso tra (0 – 1). Tutte queste considerazioni stanno alla base della nuova concezione del rischio che non si limita e non si deve limitare alla conseguenza di danno fisico ai lavoratori ma deve estendersi all'integrità complessiva e quindi anche psicologica della persona.

6.3.3 Differenze con modello precedente

Questa appena conclusa è la descrizione del nuovo modello che il S. P. P. della BANCA X intende adottare, ma sono ancora alle fasi iniziali di proposta; il modello deve ancora essere sottoposto alle seguenti fasi di Test e studio di affidabilità - Feedback e modifiche (anche attraverso la consultazione della società eFM) - Estensione a perimetro Banca. Si nota come l'obiettivo sia superare il grado di soggettività che caratterizza il vecchio modello, cercando di passare ad un altro limitando questa caratteristica; infatti la soggettività è sempre presente, relativamente all'attribuzione dei pesi alle gravità in base al differente grado di importanza stabilito dalle filiali per ogni tipologia delle stesse. Sicuramente il vecchio modello è molto più semplice da implementare, in quanto ricondurre tutto a una matrice 4x4 permette di avere una visione immediata dei valori di Danno, Probabilità e Rischio anche se non risulta dettagliato e specifico il modo in cui si determinano questi valori. Ad oggi tutte le banche adottano ancora questo modello soggettivo di caratterizzazione del livello del Rischio, quindi questa criticità è tipica del mondo degli istituti di credito. Tra gli altri difetti si rileva la staticità derivante dai sopralluoghi e dall'elaborazione dei questionari che vengono fatti ogni 4 anni; procedendo in questo modo, la valutazione oltre che essere affetta da errori e mancanze dovute alla soggettività della valutazione, non è linkata alla quotidianità e alla dinamicità del luogo di lavoro, infatti non tiene conto degli eventi o della modifica dello stato del luogo di lavoro che accadono tra una valutazione e l'altra. Il S. P. P. della BANCA X è certo che i due metodi non convivranno, quindi non sarà possibile per es. cercare una corrispondenza che mi permetta di passare dalla

caratteristica di specificità del valore di Rischio R del nuovo modello ad una visione immediata tipica del vecchio. In ogni caso sarà comunque necessario trovare un modo per tradurre i valori dell'indice di rischio in gravità della situazione con le corrispondenti misure da attuare in tempi brevi o meno a seconda dell'evento. Si può dimostrare che i risultati dei valori del rischio non coincidono fra i 2 metodi, ecco spiegata la rinuncia all'utilizzo di entrambi. Di seguito i risultati per ciascun rischio ottenuti dalla visione soggettiva del vecchio metodo, in cui si riporta la tipologia di rischio, il valore massimo della magnitudo di rischio e il numero delle filiali al quale è stato rilevato tale valore:

<i>TIPOLOGIA RISCHIO</i>	<i>MAX VALORE RISCHIO</i>	<i>NUMERO FILIALI</i>
RISCHI STRUTTURALI	2	457
RISCHI MECCANICI (MACCHINE E ATTREZZATURE)	4	394
IMPIANTI ELEVATORI	6	11
RISCHI ELETTRICI	2	457
RISCHI DA INCENDIO	4	56
GESTIONE DELL'EMERGENZA	4	125
RISCHIO RADON	8	1
CAMPI ELETTROMAGNETICI	2	457
RISCHIO RUMORE	2	457
RISCHIO MICROCLIMATICO	2	457
RISCHIO ILLUMINAZIONE	2	457
RISCHIO CHIMICO	2	457
RISCHI BIOLOGICI	2	457
MATERIALI PERICOLOSI	2	457
IGIENE E PULIZIE	2	457
AMIANTO	—	—
ATMOSFERE ESPLOSIVE	—	—
FUMO DI TABACCO	2	457
RAPINA	9	47
STRESS LAVORO CORRELATO	4	457
UTILIZZO DEL VIDEOTERMINALE	6	6
LAV. GESTANTI, LAVOR. NOTTURNI	2	457
LAVORATORI DISABILI	—	—
RADIAZIONI OTTICHE	1	457
PRESENZA DI INSETTI O ANIMALI	1	457
RISCHIO SISMICO	8	357

Come si può notare i risultati sono molto diversi non solo perché in alcuni casi il rischio non è presente ma anche proprio in relazione ai valori assunti dalla magnitudo di rischio che col nuovo metodo sono compresi in un intervallo da $[0 - 1]$.

6.4 Misure sicurezza e risultati

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori vengono descritte dall'art.15 del decreto legislativo 81/08 e riguardano i seguenti punti:

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative di azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- c) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
- d) rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- e) riduzione dei rischi alla fonte;
- f) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o lo è meno;
- g) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- i) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti alla sua persona;
- n) informazione e formazione adeguata per i lavoratori;
- o) informazione e formazione adeguata per i dirigenti e preposti;
- p) informazione e formazione adeguata per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) partecipazione e consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- t) programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza , anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buona prassi;
- u) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- v) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Dopo questa premessa, per intervenire sui potenziali rischi con idonee misure di sicurezza, bisogna tenere presente il concetto di ergonomia applicato ai diversi approcci di analisi; si parla infatti di

- *ergonomia fisica* in quanto legata alla postazione di lavoro e quindi inerente a possibili problemi di postura lavorativa, come nel caso delle posizioni dei video-terminalisti, oppure legato allo stress da lavoro correlato (relativo ai rischi rapina);
- *ergonomia cognitiva ed organizzativa* relativa al clima aziendale all'interno del luogo di lavoro, per evitare esempi di rischi descritti in precedenza come il mobbing; spetta ai responsabili dei lavoratori della sicurezza, RLS, evitare queste spiacevoli situazioni, cercando di migliorare al meglio i rapporti di lavoro fra i dipendenti e favorendo una partecipazione e un'informazione sulle politiche aziendali incentivando il personale;
- *ergonomia ambientale* inerente sempre al luogo di lavoro e riferita soprattutto in generale a questi 5 macrofattori: fattore rumore, fattore microclima, fattore salubrità dell'aria, fattore odore, fattore illuminazione, (tra le richieste di intervento alcune riguardavano proprio problemi relativi all'eccessiva o scarsa illuminazione della postazione di lavoro, richieste risolte con tendine o supporti antiriflesso).

Esaminando il **bilancio sostenibilità** della BANCA X (ossia la misurazione delle performance nel lungo periodo), in cui vengono illustrati i piani su cui si basano le strategie aziendali contenute nel Bilancio delle Responsabilità Sociali, si possono capire le linee seguite dal gruppo BANCA X su diversi aspetti, partendo dalle strategie a carattere generale fino ad arrivare a

tematiche specifiche che riguardano anche il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro e quindi la soddisfazione del personale sotto diversi aspetti. Il Bilancio è stato verificato dalla Società di revisione contabile KPMG Spa con riferimento alle Linee Guida del Global Reporting Initiative (GRI-G3): il livello di aderenza alle Linee Guida si conferma per il terzo anno consecutivo quello massimo (A+).

Le condizioni degli ambienti di lavoro e i relativi rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti sono costantemente monitorati dal Servizio Prevenzione, Protezione e Ambiente della banca Capogruppo, anche con il supporto di 28 referenti territoriali (RAS - Referenti Ambiente e Sicurezza).

Nel Gruppo è attivo un **sistema di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro conforme allo standard internazionale OHSAS18001** (Occupational Health and Safety Assessment Series), descritto nel capitolo 4 nella descrizione riguardante il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (S. G. S. S. L.).

Non è solo importante definire le misure per ogni tipologia di rischio, ma è importante anche la gestione delle misure in un'ottica di adeguamento, prevenzione e miglioramento. Per ciascuna misura la BANCA X gestisce le seguenti informazioni:

- ✓ fattore di rischio;
- ✓ programma;
- ✓ descrizione;
- ✓ creato da;
- ✓ richiesto da;
- ✓ approvato da;
- ✓ data approvazione;
- ✓ responsabile (es. AGPI, area formazione, ecc.);
- ✓ periodo temporale entro cui deve essere implementato (es. entro 1 mese, entro 2 mesi, ecc.);
- ✓ data completamento;
- ✓ stato (scegliendo tra CREATO, APPROVATO, COMPLETATO, RIFUTATO, VERIFICATO);
- ✓ allegati (foto, pdf ecc.)
- ✓ note per inserire eventuali considerazioni.

Molto importanti sono anche gli interventi attuativi ossia la concretizzazione delle misure di prevenzione e adeguamento in attività operative da eseguire. A fronte delle misure definite, i RAS e gli ASPP possono proporre degli interventi attuativi che una volta approvato il programma delle misure, vengono presi in carico dai tecnici delle aree responsabili della specifica misura, valutati e eventualmente integrati, per poi procedere con l'esecuzione. La gestione delle misure presenta collegamenti con le seguenti aree di processo:

Valutazione dei rischi

I rischi rilevati durante il processo di valutazione dei rischi si traducono in misure di prevenzione e adeguamento;

Gestione richieste di intervento

Formazione

I programmi di formazione definiti e le relative misure di prevenzione e adeguamento devono essere collegate alla schedulazione del corso di formazione sul singolo dipendente.

Sorveglianza sanitaria

I programmi di monitoraggio medico definiti e le relative misure di prevenzione e adeguamento devono essere collegate alla schedulazione delle visite mediche sul singolo dipendente.

Il S. P. P. della BANCA X affronta la gestione delle misure di sicurezza avendo tra le priorità, sorvolando quelle di natura strettamente finanziaria, l'importanza del controllo dei rischi, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di avere a tutti i livelli, un personale competente e molto motivato. Intendono confermarsi come una delle aziende che più sanno valorizzare l'individuo, le sue qualità e le sue competenze, in un quadro di pari opportunità per tutti.

Esaminiamo come vengono affrontate le categorie di rischi analizzate precedentemente, descrivendo misure intraprese e i risultati raggiunti, i quali sono utili per valutarne l'efficacia. Dalla relazione registrata al 30/06/2011 non si registrano significative differenze rispetto al 2010, motivo per cui si fa riferimento principalmente ai risultati di tale anno, oltre ai risultati più aggiornati, quando disponibili.

6.4.1 Misure stress da lavoro correlato

Questa tematica che rappresenta un'innovazione per la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro è considerata nel decreto legislativo 81/08 considerando gli interventi correttivi del decreto legislativo 106/09. Ci si riferisce a diverse situazioni con questo termine riferite per es. a situazioni di mobbing, a stress causato da un carico di lavoro troppo pesante e anche ai fenomeni che riguardano, nel caso del settore bancario al rischio rapina (tema che verrà trattato successivamente). Altri fattori definiti stressanti tipici della realtà operativa che si sta considerando sono: la fila agli sportelli, maneggio valori e relativi rischi di ammanchi o falsi, il dover rispondere al telefono durante l'attività o il dover occuparsi dello sblocco dei metal detector. Come si può notare alcuni fattori potrebbero essere considerati banali invece è bene tenerli sotto controllo perché possono incidere sullo stato dei lavoratori. Relativamente ai rapporti con i dipendenti la BANCA X ha 31.500 dipendenti, quasi 3.000 filiali e oltre 6,2 milioni di clienti.

I fattori appartenenti al rischio stress da lavoro correlato possono essere raggruppati in diverse categorie:

- ✓ fattori relativi alla funzione svolta: e quindi carico di lavoro e controllo;
- ✓ fattori organizzativi: opportunità di carriera, sicurezza del posto di lavoro, relazioni interpersonali;
- ✓ condizioni lavorative: riferite per es. al rumore, microclima.

Anche le conseguenze possono essere varie e riferite a reazioni psicologiche, fisiologiche e comportamentali. Ecco perché si tratta di una problematica assolutamente importante e da tenere sotto controllo attraverso opportune check - list sull'organizzazione e, a seconda dei casi bisogna valutare se il livello di gravità presente è tale da considerarsi come un rischio con una certa priorità e quindi bisogna intervenire per es. attraverso una sorveglianza sanitaria sistemica in cui il medico competente se lo ritiene opportuno può proporre interventi da attuare nell'organizzazione.

A livello di Gruppo le controversie di lavoro pendenti alla data del 31/12/2010 ammontano a 637, di cui 108 riguardanti proprio il mobbing o dequalificazione professionale, riguardanti circa mille dipendenti ed aventi principalmente ad oggetto rivendicazioni economiche, mobbing e dequalificazione professionale, richiesta di inquadramento superiore, sanzioni disciplinari (licenziamento) e costituzione del rapporto di lavoro.

Essendo consapevoli dell'influenza che un buon **clima aziendale** ha sulla produttività e competitività del Gruppo, l'obiettivo è far sì che il contesto operativo e relazionale, nel quale si svolgono i processi lavorativi, sia il più positivo possibile, attraverso momenti di dialogo costruttivo con i dipendenti, ascolto delle loro aspirazioni e motivazioni e la valorizzazione nell'ambiente di lavoro di qualità fondamentali quali la fiducia, il rispetto, la correttezza e l'equità.

Tra gli strumenti aziendali che consentono un dialogo diretto tra azienda e dipendente, il gruppo della BANCA X utilizza il sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane, che in maniera dinamica ed in continua evoluzione, si avvale, per la rilevazione delle competenze distintive di ruolo e la verifica dei livelli di adeguatezza delle singole persone rispetto ai profili stabiliti, di un'apposita scheda consegnata al dipendente. Nella scheda è possibile, tra l'altro, rilevare le aspettative professionali di ogni dipendente e le osservazioni dello stesso in merito al quadro di competenze possedute ed al relativo percorso di sviluppo propostogli dal responsabile. Dal 2009 è emersa inoltre una nuova figura, quella del Gestore Risorse Umane, che dietro indicazioni del Responsabile si occupa proprio dello sviluppo e formazione del personale, attraverso la:

- Rilevazione di eventuali problematiche interne a ciascuna unità organizzativa;
- Supporto della verifica delle conoscenze, delle capacità e dell'orientamento di sviluppo effettuata dai responsabili diretti delle risorse, anche attraverso attività di affiancamento, tese ad elevare la qualità del processo operativo;
- Garanzia di una corretta attuazione dei Percorsi Professionali e dei Piani di Sviluppo (curandone anche i periodici colloqui), in costante raccordo con il Servizio Sviluppo Risorse Umane, al fine di perseguire la migliore valorizzazione delle risorse umane.
- Colloqui gestionali e motivazionali con le risorse di competenza.

Il Gestore verifica la funzionalità, l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali relativi alle strutture dell'Area Territoriale di riferimento. A fine 2010 erano presenti 55 Gestori con un portafoglio di circa 300 dipendenti ciascuno.

Quindi si cerca di monitorare il clima aziendale e nello stesso tempo capire le aspettative dei lavoratori per assecondarli quando possibile, attraverso apposite figure preposte a questo.

Queste situazioni aziendali potrebbero essere monitorate non solo attraverso questionari soggettivi ma anche attraverso questionari oggettivi che in ogni caso devono essere specifici a seconda della realtà a cui si riferiscono, esaustivi per tutti gli aspetti da rilevare, in grado di dare consigli operativi immediati, comprensibili per chi li compila e dimostrandosi non sgraditi per non limitare nelle risposte.

Questi sono alcuni dei risultati sulla soddisfazione del personale che spiegano il concetto di sostenibilità in numeri:

Area di responsabilità	Indicatori di performance	2010
Risorse umane	Indice di soddisfazione dei dipendenti (scala 20-100)	69,2
	Dimissioni volontarie (%)	0,36
	Tasso di assenteismo	3,88
	Formazione pro capite (ore)	48
	Donne con incarichi di responsabilità (%)	35,1
	Personale femminile (%)	44,5

I risultati mostrano che per es. in riferimento alle problematiche che potrebbero derivare dal clima lavorativo, sono state adottate misure che evitano queste situazioni registrando un miglioramento degli indici di soddisfazione del personale; è stato ottenuto il riconoscimento speciale Randstad Globe per le soluzioni di Work-Life-Balance assicurate ai dipendenti.

In che modo sono stati raggiunti questi risultati?

Al 30/06/2011 si registrano questi dati: cercando per es. di favorire l'assunzione di personale femminile con un'incidenza del 44,8% (dieci anni fa era il 37%), anche aumentando la percentuale di incarichi importanti assegnati. Sulla tematica delle pari opportunità l'intento è quello di:

- ✓ individuare le misure da attuare per assicurare la giusta valorizzazione del personale femminile;
- ✓ vigilare sugli eventuali fattori di impedimento per un proficuo inserimento e sviluppo nel lavoro, senza discriminazioni;

Altri indici positivi sono:

- ✓ La **presenza femminile nei ruoli di responsabilità** (36,1%, rispetto al 33,8 nel 2009), in particolare nell'ambito della Rete.
- ✓ **Le donne occupano il 30,6% delle posizioni manageriali** (per quanto riguarda le categorie di Dirigenti e Quadri direttivi), in crescita rispetto al 29,4% registrato al 30/06/2010.
- ✓ Le promozioni del personale femminile sono state il 45,1% del totale nel 2010 (46,5% l'anno precedente).

Inoltre c'è un indicatore che esprime la soddisfazione dei dipendenti è che raggiunge una percentuale alta e pari a quasi il 70%; sotto controllo anche le performance sociali ed ambientali in cui sono stati definiti 45 piani di miglioramento. Il gruppo BANCA X in base alla sua ottica prudentiale ha risposto prontamente ai nuovi requisiti regolamentari in materia di corporate governance e risk management e rafforzato ulteriormente i sistemi di gestione e controllo dei rischi e le dotazioni patrimoniali necessarie per la loro copertura.

Un altro motivo di incentivazione del personale potrebbe risiedere nella tipologia di contratti che vengono erogati, come di seguito descritto dallo schema:

RAPPORTI DI LAVORO	2010	2009
Contratti Tempo Indeterminato (%)	92,7	97,3
Altri Contratti (%)	7,3	2,7
Part Time (n.)	2.275	2.222

Altro motivo di incentivazione sono i rapporti di lavoro esistenti in azienda, che sono per lo più a tempo indeterminato (92,7%) e full time (92,8%). Inoltre la retribuzione del personale si compone di una parte fissa e di due quote variabili: il premio di rendimento e quello di redditività. In particolare, il premio di rendimento è commisurato al livello/peso del ruolo ed ai risultati raggiunti. Esso è finalizzato ad accrescere la motivazione del personale ed il suo coinvolgimento su obiettivi e strategie aziendali.

In base a queste iniziative di miglioramento del clima aziendale, si registrano dimissioni volontarie che nel corso del 2010 ammontano a 112, corrispondente allo 0,18%, e che nel semestre 2011 arriva allo 0,24%; un turnover che si conferma basso (0,36%) ed in calo rispetto al valore 2009 (0,45%), ma che al 30/06/2011 registra un leggero aumento. E in base a quanto detto sulla incentivazione di personale femminile questo dato appare più basso per le donne con una percentuale dello 0.28% contro lo 0,42% degli uomini.

6.4.2 Misure formazione

Di grande interesse è la gestione delle attività di coinvolgimento del personale attraverso una raccolta annuale di feedback sui percorsi di sviluppo delle competenze e verificando la rispondenza a dei corsi di formazione alle aspettative. Per accrescere le competenze del

personale vengono effettuati corsi di formazione in aula e on line per consentire un aggiornamento continuo in materia di prevenzione rischi sia in ambito finanziario che in ambito salute e sicurezza dei lavoratori e sulla comunicazione interna, con informazioni aggiornate su aspetti commerciali e per la condivisione delle vicende aziendali. Sono stati svolti audit specialistici sul funzionamento dei sistemi di gestione certificati, come quello OHSAS 18001, già menzionato nei capitoli precedenti, e per cui sono state eseguite 169 verifiche sul posto, sia con personale specializzato che da parte dell'ente di certificazione. Gli esiti di tali audit sono stati complessivamente positivi, con il rinnovo dei relativi certificati. Sono emerse solo alcune carenze formali relativamente alla gestione degli adempimenti legislativi e delle relative scadenze, e il rispetto delle tempistiche per l'effettuazione della valutazione dei rischi e della formazione del personale in materia di salute e sicurezza. Tali carenze e gli ulteriori spunti di miglioramento sono stati incorporati nei programmi dei futuri progetti da realizzare. Uno degli obiettivi infatti riguarda la pianificazione dei programmi di formazione, che risulta necessaria proprio per migliorare la comunicazione interna, cercando di favorire la partecipazione agli obiettivi aziendali ottenendo una maggiore motivazione e soddisfazione nel lavoro. Per quanto riguarda la comunicazione interna, per lo sviluppo di efficaci sinergie e collaborazioni tra le varie parti dell'organizzazione, vengono utilizzati vari strumenti, che assicurano, a tutti i livelli, una pronta disponibilità ed un costante aggiornamento delle informazioni utili all'attività lavorativa, alla socializzazione ed alla condivisione delle vicende aziendali.

Importante in tal senso è l'Intranet aziendale, al cui interno sono disponibili la **Normativa**, per il reperimento dei documenti, comunicazioni, direttive e regolamenti aziendali di Gruppo, ecc. (attualmente in fase di revisione in termini di aggiornamento dei contenuti, maggiore leggibilità dei documenti, ecc.) e la **Bacheca**, contenente messaggi urgenti.

Disponibile inoltre una sezione dedicata alla Comunicazione, da cui è possibile accedere a: due Corporate TV: una rivolta a tutti i dipendenti, e BANCA X PF Channel, riservata ai promotori finanziari. I canali, sviluppati con l'obiettivo di veicolare informazioni agli utenti interni con la massima efficacia ed efficienza, erogano giornalmente nuovi contenuti multimediali (in primis informative economico-finanziarie) ma anche focus su prodotti e su eventi cui ha partecipato il Gruppo. E' inoltre disponibile un TG che riepiloga i principali fatti aziendali della settimana. Sono presenti inoltre diversi giornali con diverso target e periodicità. Dal 2011, grazie al rilascio di un apposito applicativo, è inoltre possibile una rilevazione statistica degli accessi ai vari canali di comunicazione interna, che permetterà un'ampia gamma

di analisi e conseguentemente nuove opportunità di monitoraggio e miglioramento del servizio offerto.

L'attività di formazione è stata ampiamente migliorata sia attraverso risorse interne sia attraverso docenze esterne; per es. durante il mio tirocinio ho assistito a degli incontri con i responsabili dei lavoratori sulla sicurezza, RLS, tenuti dalla società eFM con la collaborazione del S. P. P. del BANCA X, relativamente all'accesso al sistema ARCHIBUS, definito nei primi capitoli, relativamente alle richieste di intervento: l'oggetto dell'incontro era la spiegazione delle funzionalità in cui tutti possono vedere lo stato di avanzamento lavori delle attività che i membri hanno provveduto a registrare nel sistema, verificando per es. il rispetto dei tempi delle operazioni: è quindi un workflow trasversale. Si tratta di un incrocio di informazioni, chiaramente rispettando i criteri di visualizzazione per ogni membro in quanto non tutti devono avere accesso a tutte le informazioni ma in base a quello che gli compete. Per es. gli RLS avranno accesso a tutti i dati del proprio perimetro territoriale. Non è una cosa definitiva ma gli RLS lo testano e, se hanno esigenze diverse eFM risponde per migliorare il funzionamento in relazione alle problematiche emerse.

Questi programmi di aggiornamento hanno coinvolto circa 20 mila dipendenti e oltre a essere riferiti a diverse figure professionali sono anche riferiti al tema rischio rapina e gestione ambientale:

FORMAZIONE SALUTE E SICUREZZA	2010		2009	
Destinatari	Lavoratori formati	Ore	Lavoratori formati	Ore
Video terminalisti	554	554	14	107
Antincendio	2.446	19.538	408	3.264
Pronto soccorso	3.571	29.260	592	5.402
Lavoratori neoassunti	372	1.209	428	1.446
Figure della sicurezza (Dirigenti, Referenti territoriali, Rappresentanti dei lavoratori, ecc.)	13.893	28.733	4.845	12.392
Totale	20.836	79.293	6.287	22.611

La cura della salute del personale e la prevenzione dei relativi rischi sono assicurate anche attraverso altre misure che riguardano le attività del Servizio Sanitario di Gruppo, la sorveglianza sanitaria (riguarda principalmente i lavoratori "video terminalisti", "notturni") che si esplica attraverso visite specialistiche e sopralluoghi, la polizza assicurativa, che copre le spese sanitarie sostenute dai dipendenti e dai loro familiari per accertamenti diagnostici specialistici e per esami

di medicina preventiva, la polizza Long Term Care, che assicura una rendita vitalizia in caso di perdita permanente di autosufficienza nel compimento degli atti elementari della vita quotidiana.

Relativamente all'anno 2011 nei primi sei mesi dell'anno sono state effettuate 768.231 ore di formazione pari a circa 25 ore per dipendente.

Tra i progetti di formazione spicca anche il progetto Knowledge experience, ossia una serie di percorsi formativi che ha interessato circa 400 persone, con un riscontro in termini di gradimento e utilità percepita rispetto al lavoro svolto pari a 5 (in una scala da 1, minimo, a 6, massimo), con l'obiettivo di creare utilità all'interno della vita lavorativa dei partecipanti nel trovare soluzioni da implementare nel contesto, proprio di ciascun dipendente, di introdurre innovazione per l'accesso alla formazione responsabilizzando l'offerta formativa attraverso azioni di feedback. E' stata implementata la cultura del **learning – by - doing**, in cui la formazione non si concretizza solo con le lezioni frontali ma mette a disposizione altri strumenti come articoli, tutorial, manuali e canali formativi audio e video. Esiste anche una biblioteca che conta attualmente circa 350 volumi, prenotabili on line. In cinque mesi sono stati registrati circa 2.000 accessi di consultazione alla biblioteca che hanno generato circa 500 richieste di libri. Questa caratteristica on line permette di velocizzare i percorsi formativi e di contestualizzarli in base al tipo di operatività dell'utente. Nella fase di monitoraggio dell'efficacia dei corsi, attraverso la sistematica rilevazione della customer satisfaction dei partecipanti e la misurazione del recupero del gap cognitivo globale (all'inizio ed alla fine di ciascun corso ai partecipanti è stata richiesta la compilazione di un questionario con domande a risposte multiple, che ha consentito di avere un riscontro diretto in termini di apprendimento e di efficacia didattica (misurato sulla base del miglioramento nella percentuale di risposte esatte fornite nei due periodi, ante e post formazione), raggiungendo una media del 28%.

Il gradimento complessivo della formazione ha riportato nelle schede di valutazione compilate dai partecipanti un indice sintetico di qualità percepita pari a 5,1, su un valore massimo di 6. I livelli più elevati di gradimento si rilevano in corrispondenza dei parametri relativi a: "interessi per i temi trattati", "chiarezza del docente" e "utilità per l'attività professionale"; tale ultimo indicatore testimonia la pertinenza dei corsi rispetto alle esigenze individuali (rilevate anche in termini di priorità) delle risorse. L'attività formativa ha coinvolto circa il 91% del personale, per quasi 200 mila giornate di formazione. In media, quindi, ogni dipendente interessato dal processo formativo ha partecipato a circa 48 ore (pari a circa 6,4 giornate di lavoro) di formazione nel corso dell'anno (di cui per il 65% circa in aula e per il 35 % on line).

Per ciascun corso di formazione deve essere definita la priorità, in funzione della quale deve essere calcolata la data entro cui deve essere effettuato il corso. Eventi che determinano la necessità della formazione e il rinnovo della stessa sono:

- ✓ Nuovo dipendente;
- ✓ Cambio mansione/incarico;
- ✓ Trasferimento (è necessario intercettare almeno il cambiamento di piano, oltre ad immobile ed unità organizzativa);
- ✓ Introduzione di nuove attrezzature o tecnologie.

Significativo l'impegno economico dedicato alla formazione: circa 5 milioni e 690 mila euro a livello di Gruppo.

6.4.3 Misure contro gli infortuni

Il S. G. S. S. L. viene sottoposto a controlli periodici: nel 2010 sono state effettuate 169 verifiche sul posto, sia con personale specializzato interno che da parte dell'ente di certificazione. Queste ultime hanno avuto esito positivo ma ci sono obiettivi di miglioramento che riguardano lo sviluppo di un sistema di valutazione dinamica dei rischi di salute e sicurezza, l'implementazione di un sistema informatico per ottimizzare gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria, una gestione preventiva - precauzionale degli infortuni e mancati infortuni. Per quanto riguarda il monitoraggio della salute è effettuato dal Servizio Sanitario di Gruppo: nel 2010 sono stati effettuati esami medici a 1.737 dipendenti, 83 visite specialistiche e 218 sopralluoghi per valutare l'idoneità dell'ambiente lavorativo. In tutte le società del Gruppo si svolgono riunioni annuali ai sensi del D.Lgs 81/08, alle quali partecipano i rappresentanti aziendali (Datore di Lavoro e/o il suo Delegato, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Nel 2010 sono state effettuate 14 riunioni a livello centrale e 11 a livello locale, incentrate sui seguenti temi:

- La valutazione dei rischi;
- L'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- I criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- I programmi di informazione e formazione.

Il fenomeno infortunistico viene discusso nelle riunioni previste dal D. Lgs 81/08. In tali riunioni vengono analizzati, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, i dati relativi agli indici di gravità e frequenza per l'individuazione delle azioni di miglioramento da realizzare.

Dall'analisi del fenomeno infortunistico si evidenzia che risultano in crescita sia la frequenza media degli eventi sia la loro gravità. Tuttavia a seguito di specifici approfondimenti interni non sono emerse carenze strutturali tali da necessitare interventi correttivi. Questi i risultati registrati nel 2010:

INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO	2010	2009
Infortuni	238	178
Giornate perse	3.360	2.599
Indice di frequenza	4,93	3,56
Indice di gravità	0,07	0,05

Sono stati rilevati inoltre 2 mancati infortuni sempre nel corso del 2010.

Il calcolo del fenomeno infortunistico segue i criteri indicati dalla norma UNI 7249:2007 - Statistiche degli infortuni sul lavoro.

L'indice di frequenza si riferisce al numero di infortuni ogni milione di ore lavorate, mentre per l'indice di gravità alle giornate perse per infortunio ogni mille ore lavorate.

Ecco lo schema che descrive le dinamiche delle assenze per infortuni o malattie:

ASSENZE	2010	2009
Giornate di assenza per malattie e infortuni	8,7	8,8
Tasso di assenteismo *	3,88	3,95
Tasso di assenteismo (malattia inferiore a 3 giorni)**	1,57	1,54

*Giorni di assenza per malattia, infortuni e permessi per attività di volontariato sul totale dei giorni lavorativi medi annui.

**Giorni di assenza per malattia inferiore ai tre giorni sul totale dei giorni lavorativi medi annui
Si evidenzia un aumento del tasso di assenza che al 30/06/2011 è pari a 4,47.

Per quanto riguarda la registrazione di avvenuti o mancati infortuni o incidenti spetta al preposto o a un addetto alle emergenze, che prevedono ad annotare i dettagli nel Registro infortuni.

L'ASPP registra le misure da adottare o adottate a fronte di un avvenuto o mancato infortunio e analizza le cause relative.

Anche qui si possono considerare i collegamenti con altre aree di processo:

Valutazione dei rischi

Le cause degli infortuni devono essere collegati alla valutazione dei rischi.

Valutazione rischio rapina

Alcune visite derivano da situazioni post rapina.

Gestione misure

Le tipologie di misure da adottare o adottate rientrano tra quelle previste dal modulo “Gestione misure di prevenzione e adeguamento”.

6.4.4 Misure rischio rapina

Relativamente al rischio rapina le misure da adottare devono essere ricercate considerando i fattori che possono aumentare il rischio di rapina (l'accessibilità); valutare eventuali situazioni di rischio connesse alla presenza nella sede di soggetti vulnerabili (disabili, donne in gravidanza ecc.); prendere in considerazione i possibili effetti negativi sulla salute dei lavoratori e dei clienti qualora la rapina abbia luogo. Si tratta di problemi riguardanti lo stato di agitazione conseguente al trauma, che causa un maggiore stato di allerta. Bisogna quindi considerare la valutazione dei traumi psichici in cui centrale è il ruolo del medico competente. Il rischio Safety è un processo dinamico che deve tener conto dei cambiamenti tecnologici, organizzativi ed ambientali. Le misure adottate vanno aggiornate nel tempo e sottoposte a revisione.

Relativamente a questa tipologia di rischio nella BANCA X è attiva una specifica Commissione paritetica banca-organizzazioni sindacali. Nel 2010 la Commissione si è riunita due volte esaminando:

- l'integrazione/adeguamento allo standard aziendale delle varie misure di sicurezza presenti nelle filiali anche per le filiali appena entrate nel gruppo BANCA X;
- la possibile introduzione di nuove misure di sicurezza anche in relazione all'emanazione delle recenti disposizioni sulla tutela della privacy.

In tema di prevenzione e contrasto al fenomeno del rischio rapina, le principali attività svolte e programmate sono state le seguenti:

- ✓ Installazione di sistemi biometrici: tra le richieste di intervento erano presenti in relazioni a questo rischio, la disposizione di un sistema biometrico, un particolare tipo di sistema informatico che ha la funzionalità e lo scopo di identificare una persona sulla base di una

o più caratteristiche biologiche e/o comportamentali. Dai risultati sulle analisi delle rapine, esso mostra come sia un fattore determinante per fronteggiarle;

- ✓ Installazione di metal detector;
- ✓ Installazione di telecamere esterne, nonché assegnazioni di servizi di vigilanza straordinari;
- ✓ Fornitura di mezzi forti temporizzati e tesoretti antirapina.

Nel 2010 si sono verificate 188 rapine, equivalenti ad un indice di 6,4 rapine ogni cento sportelli (nel 2009: 191 rapine con un indice di 7,5).

Nella valutazione del rischio rapina si possono individuare diverse sezioni che possono essere utili per la valutazione del fattore specifico di rischio e che sono riconducibili all'ubicazione geografica, agli elementi strutturali della filiale, alla giacenza media di cassa autorizzata, ai sistemi di controllo accessi, ai dispositivi di ausilio per le Forze dell'Ordine, ai dispositivi per disincentivare il compimento di atti criminosi, all'incidenza storica delle rapine. Per intraprendere al meglio la gestione delle misure antirapina, è opportuno anche considerare i collegamenti esistenti con le altre aree di processo:

Anagrafica immobiliare

Gli immobili per cui può essere eseguita la valutazione dei rischi sono solo quelli presenti nell'Anagrafica immobiliare gestita attraverso ARCHIBUS Immobiliare, software descritto nel capitolo 3.

Anagrafica spazi

Gli spazi (piani, locali) per cui può essere eseguita la valutazione dei rischi sono solo quelli derivanti dell'Anagrafica spazi gestiti sempre attraverso ARCHIBUS Immobiliare.

Gestione richieste d'intervento

Durante l'esecuzione della valutazione devono essere evidenti gli interventi programmati, in corso o completati e richiesti.

Gestione misure di prevenzione e adeguamento

La valutazione dei rischi alimenta il processo di Gestione misure di prevenzione e adeguamenti.

Formazione

Anagrafica Rapine

L'informazione di quante rapine sono avvenute per l'Unità Operativa è significativa per il miglioramento nel tempo del sistema anti rapina e di tutte le misure poste in essere.

6.4.5 Misure categorie particolari lavoratori

In base a quanto detto nel decreto legislativo 81/08 devono essere rispettati tutti i comportamenti anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici (per es. la BANCA X, tutela i tempi personali a seconda delle esigenze separandoli da quelli lavorativi) e dei lavoratori immigrati. Infatti in relazione a questi ultimi il Gruppo ha attuato il consolidato programma commerciale di seguimiento della clientela immigrata, con particolare riguardo per le comunità maggiormente presenti in Italia (Senegal, Filippine, Cina, Marocco, Romania). Sul tema dell'accessibilità dei cittadini stranieri ai servizi finanziari, ha partecipato alla realizzazione e alla diffusione di una specifica Guida ABI "Benvenuto in Banca", ed ha organizzato un seminario di confronto con gli interessati e le parti sociali dal titolo "Nuovi Italiani: dall'integrazione all'interazione".

In relazione ai giovani sono stati erogati prestiti per le spese di formazione universitaria, master e corsi di specializzazione attraverso lo specifico veicolo commerciale "Tuttofare Giovani"(100 operazioni per circa 240 mila euro); e per supportare l'imprenditoria giovanile sono stati attivati prestiti in convenzione con la Regione Toscana ed altri sono allo studio.

Nei confronti del personale appartenente alle categorie protette vi è l'impegno ad assicurare le condizioni per il migliore inserimento lavorativo, attivando all'occorrenza idonei adeguamenti delle postazioni e degli strumenti di lavoro, sia strutturali che a livello informatico. Ciò al fine di realizzare la piena integrazione di questa categoria di dipendenti nel contesto lavorativo, rendendoli autonomi in ambito professionale. Tutti i dipendenti con patologie specifiche sono forniti di dotazioni adeguate alle loro particolarità e specificamente individuate anche con l'ausilio dei Medici Competenti. Sono proseguite le attività d'implementazione delle postazioni per non vedenti ed ipovedenti e continua il monitoraggio a livello di Gruppo per individuare lavoratori disabili che necessitano di tali postazioni. Nel corso del 2010, sono state installate 3 nuove postazioni. Continuano anche le attività di allestimento di postazioni idonee per i lavoratori con altre disabilità, al fine di permettere loro un approccio alla postazione di lavoro idonea al proprio status (4 nel 2010).

PERSONALE ABILE	DIVERSAMENTE	2010	2009
Personale diversamente abile		1.550	1.565

Per quanto riguarda le azioni discriminatorie intraprese sono previste particolari sanzioni in proporzione alla gravità dell'azione. I provvedimenti disciplinari assunti nel corso del 2010 sono stati 71, di cui 13 espulsivi e 58 conservativi (rimprovero, sospensione temporanea dal servizio o dalla retribuzione) quasi tutti riconducibili ad un' "anomala gestione del credito".

6.4.6 Misure ambientali

In relazione ai rischi ambientali in senso stretto, le politiche del BANCA X riguardano i consumi di carta, energia ed acqua, i rifiuti e le altre emissioni inquinanti connessi alle attività di ufficio, alla gestione immobiliare, all'information technology, ai trasporti e la mobilità business, alla logistica ed ai processi di acquisto. Anche in questo campo sono notevoli i corsi di formazione registrati nel 2010, infatti sono stati svolti un corso on line di introduzione al sistema di gestione ambientale rivolto a 200 neoassunti, 400 ore di formazione complessive per i responsabili e gli addetti dell'Area Costi e Logistica su temi quali, la sostenibilità nella catena di fornitura, il mobility management, la gestione dei rifiuti ecc., 60 ore di formazione esterna per alcuni dipendenti di aziende del Gruppo, 80 titolari di filiale hanno avuto uno specifico affiancamento tecnico nel corso dello svolgimento degli audit interni del sistema di gestione ambientale. I RAS hanno seguito un corso di 5 ore sulla legislazione ambientale.

I risultati mostrano che il 99,97 % della carta è certificata FSC e PEFC (ovvero proveniente da foreste gestite in modo controllato); la parte rimanente è riciclata, e anche ECF - Elementary Chlorine Free (ovvero carta non contenente cloro elementare). Tra le iniziative rivolte alla diminuzione di consumi di carta ci sono i documenti on line anche per le comunicazioni periodiche o straordinarie, o anche busta paga on line, archivio informatico delle fatture. Anche per quanto riguarda le cartucce di toner, dei 28000 toner usati nel 2010 il 70% è riciclato. Considerando i consumi di energia il 97% deriva da fonte rinnovabile, quindi un ottimo risultato per la politica ambientale, registrando un aumento del 10% rispetto al 2009.

6.4.7 Misure contro le emissioni

Nel 2010 sono state complessivamente emesse 25.766 tonnellate di CO₂ (circa 830 Kg procapite), in decisa diminuzione rispetto al 2009 (-31,5% sul totale e -30,4% sul procapite).

Le emissioni di gas ad effetto serra prevalentemente imputabili alla Banca provengono dagli impianti di riscaldamento delle sedi, dall'utilizzo delle auto aziendali per la mobilità dei dipendenti (su un campione del 10% dei dipendenti sono state registrate 48384 tonnellate di

emissioni), e ai consumi di energia elettrica. Nel 2010, al fine di aumentare ulteriormente la capacità di controllo delle emissioni di gas ad effetto serra (dirette e indirette) e delle attività che ne sono all'origine, è stato implementato un nuovo sistema di monitoraggio e reporting specifico, in linea con i principi del GHG Protocol e conforme alla norma ISO14064 (Carbon Footprint). Sono state registrate aumenti delle emissioni per utilizzo di auto aziendali sia a noleggio a lungo termine che fringe benefit e al consumo di metano; sono diminuite invece le emissioni riconducibili al consumo di gasolio per il funzionamento delle caldaie; relativamente ai consumi di energia elettrica sono diminuite le emissioni grazie al ricorso a fonti rinnovabili in particolar modo del settore idroelettrico. In relazione a questi dati è interessante anche notare i risultati connessi alle misure adottate per eventuali azioni di miglioramento intraprese, arrivando a ridurre i consumi di energia del 6%, il ricorso a fonti rinnovabili con un aumento del 10% e la variazione del mix energetico utilizzato a favore di combustibili a minore intensità di carbonio.

6.4.8 Scarichi idrici

In relazione alle richieste di intervento affrontate precedentemente su questa tematica, essendo assimilabili a quelle prodotte dalle abitazioni vengono immesse in fognature pubbliche.

6.4.9 Produzione di rifiuti e misure smaltimento

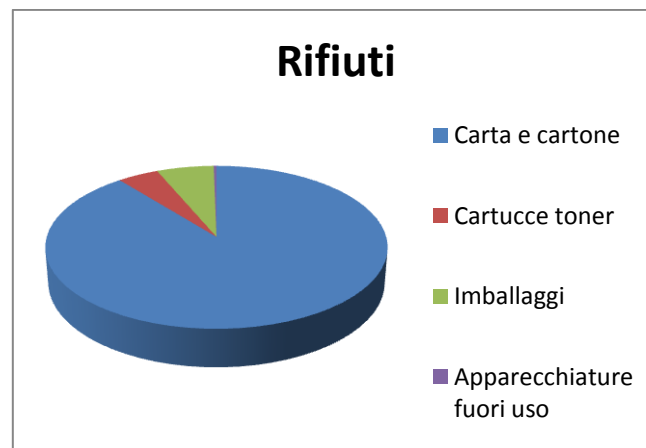
La logica seguita è quella di diminuire la produzione del rifiuto, considerando tutte le fasi del ciclo produttivo e tenendo conto della fase di recupero e smaltimento, preferendo il recupero di materiale piuttosto che lo smaltimento in discarica. Queste politiche vengono raggiunte sensibilizzando il personale, facendo raccolta differenziata, utilizzando delle attrezzature che permettono consumi minori di materiale, molto importante la rigenerazione delle cartucce di toner esaurite presso tutte le sedi, inviate a rigenerazione secondo un meccanismo “a circuito chiuso” che esclude dal ciclo solo le cartucce deteriorate e non più riutilizzabili.

Il materiale maggiormente consumato è la carta; l'obiettivo di raccolta differenziata della carta è correlata con l'esigenza della tutela della privacy, quindi esiste una vera e propria organizzazione che si articola in tre fasi:

- ✓ Raccolta differenziata del rifiuto presso il sito di produzione che, con la indispensabile collaborazione del personale bancario ed il supporto organizzato di quello di pulizia, contribuisce alla la raccolta differenziata su tutto il territorio nazionale;

- ✓ Trasporto del rifiuto attraverso vettori autorizzati, fino al destinatario del trattamento;
- ✓ Trattamento del rifiuto in piattaforme in grado di fornire adeguati standard sia in materia di recupero e riciclaggio, sia di sicurezza nel trattamento dei dati sensibili e riservati.

A Siena è già avviata la raccolta multi materiale, cosa che si vorrebbe stendere a tutte le filiali nel territorio nazionale. Nel 2010 sono stati recuperati il 94,1% dei rifiuti. Di seguito uno schema che descrive i rifiuti prodotti per tipologia:



✚ 6.4.10 Sversamenti inquinanti

Tra i rischi era presente questa categoria di rischio specifico, ne esistono episodi ma per l'attività bancaria i risultati non sono rilevanti e comunque sempre nel rispetto di legge.

✚ 6.4.11 Misure contro i rifiuti pericolosi

Il 2009 è stato l'anno critico caratterizzato da smaltimenti di materiali inutilizzati (62 mila kg); nel 2010 si è registrata una forte diminuzione arrivando a 5500 kg di rifiuti pericolosi. Tra le procedure aziendali si è cercato di introdurre il SISTRI, il nuovo Sistema di Controllo della Tracciabilità dei Rifiuti, in vigore, come da normativa del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del territorio e del Mare. In particolare sono state individuate le sedi in cui vengono prodotti rifiuti pericolosi (e quindi assoggettabili al SISTRI), poi sono stati avviati i necessari

adeguamenti organizzativi e sono state programmate le attività formative connesse. Talmente è importante la sostenibilità ambientale che anche la scelta dei fornitori riguarda la visione di questi ultimi in relazione a delle tematiche così importanti. Non sono state registrate multe o sanzioni per il non rispetto di adempimenti legislativi ambientali. Dato interessante è rappresentato dalle spese sostenute per la gestione dei rifiuti (pari a oltre 11 milioni di euro nel 2010, in gran parte riconducibili al pagamento della tariffa d'igiene ambientale). Le altre spese significative, anche con impatti positivi sulle performance ambientali, sono legate al costo del lavoro e lo sviluppo delle competenze delle figure specialistiche, il mantenimento ed il progressivo sviluppo del sistema di gestione ambientale ed i costi della relativa certificazione, gli sviluppi degli strumenti di misurazione e monitoraggio degli indicatori di performance ambientale, il sistema di rigenerazione dei toner.

La gestione dei rifiuti pericolosi deve prendere in considerazione la collocazione del materiale con il seguente livello di dettaglio:

- ✓ Immobile
- ✓ Edificio
- ✓ Piano
- ✓ Locale
- ✓ Attrezzatura.

Essa risulta importante per la valutazione dei rischi.

6.4.12 Misure manutenzione impianti vari

Per quanto riguarda gli interventi di climatizzazione, in relazione ad alcune richieste di intervento, i principali interventi nel 2010 sono stati:

- ✓ La trasformazione di una caldaia a gasolio (bassissima efficienza) con altra alimentata a metano e con sistema a condensazione. Restano ancora in uso 76 caldaie a gasolio, tutte destinate ad essere dismesse.
- ✓ L'installazione e/o la sostituzione di 87 pompe di calore ad alta efficienza, per la climatizzazione ambiente, in sostituzione di impianti obsoleti.
- ✓ L'installazione di 20 gruppi frigorifero e/o sistemi multi split a portata variabile di refrigerante, in sostituzione di impianti obsoleti o con gas di refrigerazione non più a norma.
- ✓ La sostituzione di 46 Unità Trattamento Aria con altre a recupero di calore.

- ✓ La sostituzione di gas R22 su 29 gruppi frigorifero con gas conforme alla normativa vigente.
- ✓ L'installazione di 26 caldaie a condensazione ad alta efficienza.

In relazione ai tipi di refrigeranti utilizzati stanno provvedendo ad eliminare i gas R22 che sono quelli maggiormente utilizzati da circa 1020 impianti; di questi almeno la metà ne contiene 3 kg. I controlli sugli impianti comprendono le verifiche periodiche da parte delle ditte di manutenzione, i sopralluoghi del personale tecnico del Gruppo e i possibili rilievi dei dipendenti.

Alcuni interventi hanno riguardato anche i sistemi informativi relativi all'acquisto di nuove macchine tenendo conto dei consumi energetici, infatti nel 2010 gli interventi hanno riguardato prevalentemente i data center: sono stati acquistati nuovi server e sistemi di "storage" dei dati di ultima generazione (si stimano risparmi annui futuri di circa 520 mila kWh). È stato istituito un osservatorio per il controllo dell'assorbimento elettrico e sono state definite le pratiche per il giusto posizionamento dei server con l'obiettivo di facilitarne il raffreddamento e quindi un minore assorbimento elettrico. Tra le iniziative intraprese nel 2011 era prevista la sostituzione nelle filiali di circa 12 mila PC e di altrettanti monitor LCD Wide Screen, con una stima di risparmio medio complessivo di oltre 2 milioni di Kwh annui.

6.4.13 Misure organizzative

Tra i rischi trasversali, nella tipologia di rischi organizzativi è presente la categoria dei video terminalisti, presenti non soltanto nelle filiali ma anche negli uffici dei vari settori degli istituti di credito, come lo stesso S. P. P.; è una categoria che apparentemente non sembrerebbe avere particolari problematiche, invece bisogna considerare l'ergonomia fisica sotto diversi aspetti. Bisogna valutare le condizioni di illuminazione nell'ambiente lavorativo, e le condizioni della posizione lavorativa comprensiva del videoterminale, della scrivania, delle sedie ergonomiche. Tra le richieste di intervento ne erano presenti particolari, riferite proprio alla necessità per es. di pedane poggia piedi per i lavoratori diversamente abili per agevolare le loro condizioni lavorative. Per questi motivi dovrebbero essere previste visite da parte del medico competente per verificare la presenza di attrezzature ergonomiche, la posizione, l'altezza e la distanza dal monitor, schermare la luce naturale e artificiale privilegiando le lampade da tavolo. Il decreto 81/08 nell'allegato XXXIV stabilisce tutta una serie di regole riferite ad una serie di fattori:

1. Illuminazione:

Fonti luminose perpendicolari allo schermo (né di fronte, né alle spalle dell'operatore), postazione distante almeno 1 metro dalle finestre, finestre schermate con tende regolabili, luci artificiali schermate.

2. Piano di lavoro:

Superficie chiara e non riflettente, altezza del piano fissa o regolabile ma compresa fra 70-80 cm, dimensione del piano idonea a sistemare correttamente e in modo flessibile monitor, tastiera e documenti di lavoro, la profondità sotto il piano deve permettere le gambe semidistese, deve essere stabile e non vibrare all'uso.

3. Sedia:

Schienale regolabile in altezza ed in inclinazione, comandi maneggevoli ed accessibili in posizione seduta, per garantire il comfort bisogna avere l'imbottitura spessa e semirigida e il rivestimento traspirante, i bordi devono essere smussati e la sedia deve essere dotata di un meccanismo girevole.

4. Monitor:

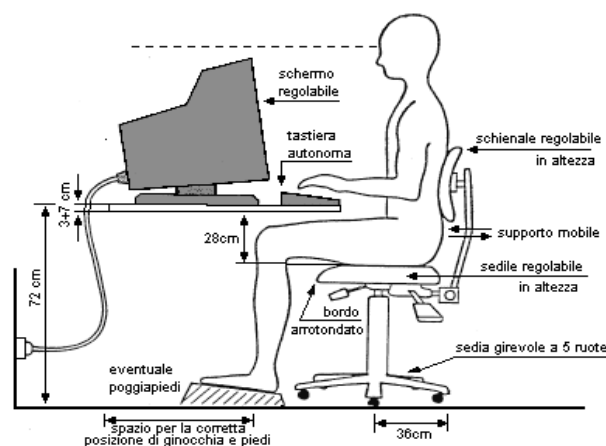
Deve essere orientabile e inclinabile, distanza dagli occhi 50-70 cm.

5. Tastiera:

Autonoma e mobile, di basso spessore, inclinabile, superficie opaca, lo spazio sul tavolo davanti ad essa deve consentire un comodo appoggio per le mani e gli avambracci.

6. Parametri microclimatici, rumore e radiazioni derivanti dalle attrezzature non devono essere causa di discomfort per i lavoratori.

7. I cavi elettrici non devono essere accessibili, infatti alcune richieste di intervento riguardavano proprio la sistemazione di eventuali fili scoperti per facilitare la movimentazione degli arti inferiori.



I video terminalisti appartengono alla categoria dei sorvegliati sanitari ossia sono delle categorie professionali che necessitano di particolare attenzione perché soggetti a rischi inerenti la propria attività e per la quale vanno annotate: le visite mediche previste, infortuni, esiti infortuni e restrizioni lavorative. In relazione alle visite mediche se un lavoratore è soggetto a Sorveglianza Sanitaria allora è soggetto alla “Prima visita” e a “Visite periodiche.

Esistono alcuni eventi che possono determinare in automatico la richiesta di una visita, per esempio l’assenza per motivi di salute per un periodo superiore a 60 giorni. Gli stessi lavoratori possono richiedere una visita, in questo caso le richieste vanno valutate dal medico competente che decide la necessità o meno della visita che quindi viene schedulata con una scadenza pari a 10 giorni successivi alla richiesta di visita. La visita periodica deve essere schedulata ogni 5 anni in caso di lavoratore con età inferiore a 50 anni altrimenti ogni 2 anni e in funzione del giudizio di idoneità.

Le restrizioni lavorative sono registrate dalla Segreteria del Servizio Sanitario di Gruppo (SSSG) a seguito di visita medica.

Con la presenza di Sorvegliati Sanitari vengono schedulati i sopralluoghi dei medici competenti con frequenza annuale.

6.4.14 Misure contro il rumore negli ambienti di lavoro

E’ la principale fonte di disturbo e di riduzione dell’ergonomia dell’ambiente di lavoro, oltre ad essere una delle più importanti cause di stress. L’esposizione e la conseguente protezione dei lavoratori dal rumore è presa in considerazione dal decreto 81/08 nell’art.188 che definisce i seguenti termini con relativo valore:

- ✓ pressione acustica di picco (ppeak): valore massimo della pressione acustica istantanea ponderata in frequenza;
- ✓ livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX,8h): valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione al rumore per una giornata lavorativa nominale di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999: 1990.
- ✓ livello di esposizione settimanale al rumore (LEX,w): valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione giornaliera al rumore per una settimana nominale di cinque giornate lavorative di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999:1990.

Gli effetti nocivi che i rumori possono causare sull'uomo dipendono da tre fattori: intensità, frequenza e durata dell'esposizione.

Il rumore presenta una caratteristica particolare rispetto a molti altri fattori ambientali, in quanto è direttamente rilevabile dalle persone esposte e il suo livello di interferenza con le situazioni e le pratiche della vita è valutabile, letteralmente, ad orecchio, in modo non certo meno raffinato dalla più evoluta strumentazione di misura. In questo modo è sempre attivo un elemento di controllo delle condizioni di rumorosità ambientali e di diretto riscontro degli effetti nocivi. Questi ultimi riguardano per lo più il disturbo, il fastidio, il degrado delle condizioni di comfort. La sensibilità ai problemi di **rumorosità ambientale** va dunque di pari passo con le richieste di qualità della vita, che una società esprime in relazione allo stato generale di evoluzione economica, sociale e del costume. Questi i valori fissati dalla normativa:

valori limite di esposizione (V.L.E.) rispettivamente $LEX_{8h} = 87$ dB(A) e $p_{peak} = 200$ Pa (140 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa);

valori superiori di azione (V.S.A.): rispettivamente $LEX_{8h} = 85$ dB(A) e $p_{peak} = 140$ Pa (137 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa);

valori inferiori di azione (V.I.A.): rispettivamente $LEX_{8h} = 80$ dB(A) e $p_{peak} = 112$ Pa (135 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa);

Di seguito le misure previste dal decreto per mitigare il livello di esposizione al rischio rumore:

Livello di intervento	Misure prevenzione
V.I.A. > valore imposto per legge	1. il Datore di Lavoro provvede a informare e formare i lavoratori e i loro rappresentanti su rischi e misure di protezione da adottarsi; 2. applicare il controllo sanitario se il Medico competente lo considera opportuno o su richiesta facoltativa, da parte dei lavoratori; 3. il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione individuale dell'udito.
V.S.A. > valore imposto per legge	Oltre alle iniziative precedenti 1. il datore di lavoro sottopone alla sorveglianza sanitaria; 2. fa tutto il possibile per assicurare che vengano indossati i dispositivi di protezione individuale dell'udito.
V.L.E. > valore imposto per legge	Fermo restando l'obbligo del non superamento dei valori limite di esposizione, se, nonostante l'adozione delle misure si individuano esposizioni superiori a detti valori, il datore di lavoro: 1. adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite; 2. individua le cause dell'esposizione eccessiva; 3. modifica le misure di protezione e di prevenzione per evitare che la situazione si ripeta.

6.4.15 Misure di prevenzione generiche

Dopo la descrizione specifica di tali misure per fronteggiare i rischi, la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede attività di valutazione, verifica e controllo delle misure specifiche esaminate precedentemente, le quali vengono eseguite sia da funzioni interne (Servizio Prevenzione e Protezione, Direzione del Sistema di Gestione) che da enti esterni (Medici competenti, Organi di vigilanza, ovvero ASL e Vigili del fuoco, Enti certificatori); si tratta naturalmente di attività previste dal decreto legislativo 81/08 con relativa organizzazione in base alla realtà operativa. A proposito di questo segue la descrizione di opportune misure di prevenzione garantite da diverse tipologie di attività:

Tipo attività	Descrizione
Riunione periodica Art. 35 D.Lgs. 81/08	Il Datore di lavoro, direttamente o tramite il Servizio di Prevenzione e Protezione, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano: il datore di lavoro o un suo rappresentante; il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi; il medico competente, ove nominato; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Della riunione deve essere redatto un verbale che é a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.
Sopralluogo medico competente ex Art. 25 D. Lgs. 81/08	Il medico competente visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi. Gli step in cui si articola la gestione dei sopralluoghi: Pianificazione sopralluoghi - Per ogni Unità Operativa con la presenza di Sorvegliati Sanitari vengono schedulati i sopralluoghi dei medici competenti con frequenza annuale. Sopralluoghi a richiesta - Il RAS o la SSSG può registrare un sopralluogo non schedulato. Schedulazione sopralluoghi - La SSSG si accorda col RAS sulla data da programmare per il sopralluogo e comunica, quindi, mediante il sistema la data programmata di esecuzione del sopralluogo. Informazione sorvegliati sanitari - I sorvegliati sanitari vengono informati mediante notifica e-mail del sopralluogo programmato. Esito sopralluogo - La SSSG registra l'esito del sopralluogo compilando una check list dell'esito in cui in particolare si elencano le criticità riscontrate. Alla registrazione dell'esito può essere necessario allegare un report più articolato. Notifica sopralluoghi a SPP - Il sistema notifica la registrazione del sopralluogo SPP. Notifica sopralluoghi alle altre figure della sicurezza - Alla conferma della validazione del sopralluogo da parte dell'ASPP viene inoltrata una notifica anche a Dirigente, RAS e Preposto, e su richiesta agli RLS competenti territorialmente. Informazioni principali • Tipologia sopralluogo (Medico competente, Organi di vigilanza) • Motivo sopralluogo (Periodico, A richiesta, Ispezione) • Data programmata sopralluogo • Data esecuzione sopralluogo • Verbale esito sopralluogo (documento digitale: originaale o scansione).
Verifiche Organi di	La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e

Tipo attività	Descrizione
Vigilanza Art. 13 D. Lgs. 81/08	sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco Il Gruppo BANCA X tiene un registro delle ispezioni degli OOVV (Organi di Vigilanza) che riporta le seguenti informazioni: • Data • Azienda • Dipendenza • Ente • Denuncia • Iniziativa • Verbale • Rilievi • Ricorso • Sanzione in € • Scadenza Prescrizione • Data chiusura • ASPP di riferimento • Note.
Valutazioni e audit interni del SGSSL	Le verifiche possono essere pianificate o straordinarie. Ai fini dell'esecuzione della valutazione si chiede conferma a procedere al responsabile della struttura valutata mediante la sottoscrizione modulo di programmazione della valutazione (MO461-00 Programma di valutazione interna del SGSSL) L'esito della valutazione produce un rapporto (MO463-01 Rapporto di valutazione interna del SGSSL). MO461-00 Programma di valutazione interna del SGSSL: • Scopo della verifica • Documenti di riferimento • Tipo di verifica (Pianificata/Straordinaria) • Durata • Gruppo di verifica • Responsabile del Gruppo di Verifica (RGV) MO463-01 Rapporto di valutazione interna del SGSSL: • Oggetto verifica • Processi da valutare • Sedi • Data prevista • Data effettiva • Auditor • Norme di riferimento • Gruppo di Verifica • Funzioni • Riunione iniziale • Evidenze oggettive • Risultati dell'audit • Riunione finale

Tipo attività	Descrizione
	• Giudizio complessivo sull'audit.
Riesame della Direzione per il SGSSL	Un riesame della direzione per il SGSSL produce un rapporto sull'attività effettuata (MO468-00 Verbale di Riesame della Direzione per il SGSSL): • Riesame n. • Redatto da RSGSSL/Staff Servizi di Prevenzione e Protezione e relativa Data • Approvato dal Rappresentante della Direzione e relativa Data • Partecipanti • Argomenti esaminati (punto elenco) • Documenti esaminati • Relazione sull'andamento del SGSSL • Conclusioni e azioni proposte • Documenti Allegati • Compilato da: RSGSSL/Staff Servizi di Prevenzione e Protezione • Approvato dal Rappresentante della Direzione.
Sopralluoghi ASPP	

6.5 D. V. R. della BANCA X

Tale documento illustra il complesso delle operazioni riguardanti la valutazione dei rischi per la BANCA X alla data del 10 Ottobre 2011. Esso riepiloga gli interventi e le attività svolte nella Banca in relazione a quanto previsto dalla normativa sulla materia, in particolar modo per quanto riguarda gli aspetti rideterminati a seguito di modifiche legislative o di nuovi orientamenti sulle relative tematiche e, quindi che costituiscono gli orientamenti organizzativi, come quelli relativi a nuove fusioni di banche al Gruppo. Nel Documento si descrive l'assetto organizzativo della Banca e le modalità di gestione della sicurezza, inoltre si fornisce un rendiconto sulle norme ed i provvedimenti adottati, sugli adempimenti per l'osservanza delle disposizioni in ordine ai rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività dell'impresa in generale ed a quelle particolari svolte, illustrando l'impianto organizzativo e gestionale riguardante le misure di prevenzione e protezione, le procedure in materia di prevenzione incendi, di emergenza e di pronto soccorso.

6.5.1 Struttura

Nello specifico, è strutturato in tre parti:

la **prima** contiene una rappresentazione dell'organizzazione della Banca, delle figure della salute e sicurezza individuate, del ciclo lavorativo, del Servizio Sanitario di Gruppo e della sorveglianza sanitaria, la metodologia valutazione dei rischi, l'analisi degli infortuni sul lavoro, il

sistema di gestione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, della gestione della sicurezza negli appalti, delle attività di informazione e formazione effettuate. Inoltre contiene il report delle verifiche degli organi di vigilanza e il programma di miglioramento complessivo individuato;

la **seconda** riporta, descritti in apposite schede, i singoli fattori di rischio presenti nel settore di appartenenza (terziario avanzato). Le schede, in particolare, riportano la normativa di riferimento, la descrizione del fattore di rischio, le misure di prevenzione e protezione e l'eventuale programma di miglioramento individuato;

la **terza** riporta eventuali allegati ed i prospetti delle attività svolte riguardo allo specifico argomento.

Si rileva un aspetto interessante: la BANCA X si configura come unica “azienda” e, quindi “unica unità produttiva”, con un unico Datore di Lavoro e con un unico Documento di Valutazione dei Rischi (D. V. R.). Le unità operative della BANCA X, ossia Filiali, Agenzie, Uffici non sono quindi configurabili come “Unità Produttiva” ma come Unità Operative per le quali viene effettuata la valutazione del singolo contesto di rischio, dal Servizio di Prevenzione e Protezione; esse concorrono alla redazione dell'unico Documento di Valutazione dei Rischi.

Ecco la struttura:

1. Indice Analitico
2. Dati generali dell'Azienda
3. Organizzazione interna del lavoro
4. Impianto Organizzativo e Figure della Sicurezza
5. Servizio Sanitario di Gruppo e Sorveglianza Sanitaria
6. Relazione sulla Valutazione dei Rischi – Metodologia adottata
7. Analisi degli infortuni sul lavoro
8. Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro
9. Gestione della sicurezza negli appalti
10. Informazione ai Lavoratori
11. Formazione dei Lavoratori
12. Riunione periodica
13. Misure di intervento individuate e Programmi di miglioramento

- 14. Verifiche degli Organi di Vigilanza
- 15. Conclusioni e Firme
- 16. Allegati

6.5.2 Schede intervento fattori di rischio

Contenuto prima parte : All'interno dei diversi capitoli del lavoro di tesi sono stati descritti i diversi servizi organizzativi a supporto dell'attività di valutazione dei rischi, come il S. P. P., il S. G. S. S. L., e i criteri e le procedure adottate per la redazione dello stesso documento. All'interno del D. V. R. vengono riportate tutte queste informazioni perché previsto dalle disposizioni normative.

Contenuto seconda parte: Sicuramente rappresenta la parte più importante perché vengono dettagliatamente descritti tutti i fattori di rischio; viene riportato quanto imposto dal decreto legislativo 81/08 in relazione ad essi e per ognuno viene riportata la relativa scheda di intervento costituita dalla situazione attuale riscontrata e dai relativi programmi di miglioramento previsti. Ecco cosa risulta per i principali fattori di rischio:

RISCHI PER LA SICUREZZA

AMBIENTI DI LAVORO

Situazione attuale: I posti di lavoro rispettano i parametri e le disposizioni previste nell'allegato IV del D. Lgs. 81/08, quindi le strutture dove si svolgono le attività lavorative della BANCA X risultano conformi all'attività da svolgere e non presentano alcuna situazione di pericolo. Il mantenimento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori viene garantito da un Servizio di manutenzione immobiliare in cui sono previsti:

1. interventi per manutenzioni programmate;
2. interventi per manutenzioni a guasto;
3. interventi per manutenzioni a richiesta.

Programmi di miglioramento: È prevista l'implementazione di un Sistema Informativo Gestionale di supporto che permetterà sia la programmazione dell'attività manutentiva preventiva (manutenzione ordinaria) sia la rendicontazione periodica delle attività svolte (report periodici), permettendo di eliminare i rapporti d'intervento cartacei e i problemi relativi alla loro trasmissione e verifica.

ARREDI E SCAFFALATURE

Situazione attuale: Nei luoghi di lavoro della Banca sono presenti, per quanto riguarda gli arredi, i tipici mobili d'ufficio quali scrivanie, sedie, armadi in metallo ed in legno, porta abiti, ecc. I mobili e gli arredi sono di norma in buono stato. Gli arredi e le scaffalature sono posizionate in luoghi generalmente illuminati in modo idoneo. Gli armadi e/o le scaffalature adibite all'immagazzinamento dei materiali sono adeguatamente stabili e robuste e, opportunamente ancorate. Per la fornitura degli arredi si è tenuto conto dei fattori ergonomici e della qualità delle attrezzature. Nella valutazione degli aspetti tecnici, ergonomia, qualità dei materiali e dei servizi di supporto, è stato richiesto anche il parere del Coordinatore dei Medici Competenti.

Programma di miglioramento: Non sono programmati interventi migliorativi.

MACCHINE E ATTREZZATURE

Situazione attuale: Nei luoghi di lavoro della Banca sono presenti le attrezzature tipiche del lavoro di ufficio, quali videoterminali, stampanti, fax, fotocopiatrici, conta banconote, rilevatori di banconote, distruggi documenti, ecc. Le liste di controllo applicate ai fattori di rischio hanno consentito di rilevare che le macchine presenti nei luoghi di lavoro sono corredate dalla dichiarazione di conformità CE ai sensi del D.P.R. 459/96 e le macchine utilizzatrici con assorbimento uguale o superiore a 1000 W sono dotate di un interruttore a monte. Le macchine fotocopiatrici e stampanti, di proprietà aziendale o in contratto di comodato d'uso, che ne prevede la normale sostituzione ogni 2 anni, sono sottoposte a regolare manutenzione.

Programma di miglioramento: Prosegue l'attenzione affinché tutte le macchine utilizzatrici con assorbimento uguale o superiore a 1000 W siano dotate di un interruttore a monte.

USO DI ENERGIA ELETTRICA

Situazione attuale: Le tipologie di lavoro svolto nell'ambito delle Unità Operative, non presentano dei pericoli legati all'uso dell'energia elettrica. I rischi residui vengono ridotti al minimo tramite una continua manutenzione fatta da personale esperto.

Programma di miglioramento: Non sono programmati interventi migliorativi, ferma restando la continua attenzione alla riduzione del rischio residuo.

INCENDIO

Situazione attuale: La banca adotta diverse iniziative per tutte le Unità operative effettuando una valutazione del rischio incendio. I quantitativi di carta e materiali di imballaggio presenti, devono essere compatibili con le lavorazioni e ridotte al minimo (essenzialmente per le pratiche della clientela e la modulistica); è da tempo operativo un “servizio di archiviazione” dei documenti cartacei mediante il ricorso ad una Ditta esterna specializzata. Le porte dei locali di lavoro sono per numero e per dimensioni adeguate in funzione del numero dei lavoratori presenti; sono presenti adeguate misure per garantire un allarme immediato in caso di incendio; i pulsanti di allarme, se presenti, sono chiaramente visibili e segnalati. E’ stata garantita un’apposita informazione, formazione e nominati degli incaricati per la gestione delle emergenze.

Programma di miglioramento: Per ogni nuova Unità operativa verrà effettuata una valutazione del rischio incendio specifica. Le valutazioni del rischio incendio vengono aggiornate nel caso di sostanziali modifiche o ristrutturazione dell’Unità operativa.

GESTIONE DELLE EMERGENZE - PIANO DI EVACUAZIONE

Situazione attuale: Nei luoghi di lavoro di piccole dimensioni (con organico sino a 9 dipendenti) viene affisso il cartello contenente le norme di comportamento che devono essere attuate in caso di emergenza, mentre per i restanti luoghi di lavoro è stato redatto il piano. In tutti i luoghi di lavoro dove è stato redatto le prove di evacuazione vengono effettuate almeno una volta all’anno. Nei luoghi di lavoro di maggiori dimensioni sono presenti adeguate misure per garantire un allarme immediato in caso di emergenza/incendio (sirene bitonali). Nelle maggiori Unità operative sono affisse le planimetrie di emergenza contenenti le seguenti indicazioni: il percorso di fuga per l’esodo dai locali, l’ubicazione dei presidi antincendio e di pronto soccorso e l’ubicazione dell’interruttore generale dell’energia elettrica. E’ stato nominato anche il personale incaricato all’emergenza e i nominativi sono riportati in appositi cartelli contenenti anche i numeri telefonici; per quanto attiene alla gestione delle emergenze in presenza di disabili, la Banca provvede a nominare gli Addetti ai disabili, i quali intervengono per agevolare l’evacuazione degli stessi. Gli Addetti alle emergenze hanno partecipato ad uno specifico corso di formazione antincendio in aula della durata di 4 o 8 ore, in relazione al rischio incendio della loro sede, e ad un corso di pronto soccorso.

Programma di miglioramento: Prosegue l’opera di sensibilizzazione affinché vengano effettuate con periodicità le prove di evacuazione. Per i nuovi uffici e quelli oggetto di

ristrutturazione, la segnaletica di emergenza verrà integrata con planimetrie che riportino, in particolare, i percorsi da seguire per raggiungere le scale, le uscite e l'ubicazione delle attrezzature antincendio. Il Servizio di Prevenzione e Protezione si è reso disponibile a partecipare, se ritenuto necessario dalle specifiche Direzioni, alla simulazione delle prove di evacuazione nelle realtà più complesse. Prosegue continuamente l'attività di formazione di nuovi Addetti alle emergenze; saranno seguiti con maggiore attenzione le prove dei grandi complessi immobiliari, mentre per le sedi di minor dimensione e/o di rischio tali prove saranno seguite dai RAS, opportunamente formati.

RISCHI PER LA SALUTE

RADIAZIONI IONIZZANTI – POLVERI - VIBRAZIONI

Situazione attuale: Le liste di controllo applicate ai fattori di rischio, quali radiazioni ionizzanti (escluso Radon), polveri e vibrazioni hanno consentito di rilevare che il rischio è bassissimo. Inoltre, in accordo con l'Associazione Bancari Italiana (ABI) e in collaborazione con l'INAIL, è stato predisposto un protocollo per la valutazione della qualità dell'aria nelle sedi bancarie e attuato un programma di verifiche per testare le indicazioni tecniche sui monitoraggi. In particolare per quanto riguarda le polveri le situazioni riscontrate permettono di affermare che anche nelle situazioni ambientali più sfavorevoli i parametri relativi alle polveri PM10 e PM2,5 nell'aria delle sedi della banca rispettano i parametri di riferimento imposti dalla legge.

Programma di miglioramento: La BANCA X monitora sempre la qualità dell'aria dei propri ambienti focalizzando il monitoraggio su quelle sedi che presentano situazioni ambientali più sfavorevoli.

RUMORE

Situazione attuale: Considerando che per ogni filiale monitorata si riscontrano le stesse sorgenti di emissione acustica (telefono, fax, stampante) e, la stessa tipologia di ambiente di lavoro (rapporti interlocutori tra personale della banca e clienti) i risultati dell'indagine possono essere estese a tutte le unità operative: non sono emerse situazioni di rischio specifico.

Programma di miglioramento: Nel corso dei sopralluoghi degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione viene monitorato il livello di rumore e, in caso vengano rilevate delle carenze queste sono segnalate e vengono intraprese le azioni correttive.

AMIANTO

Situazione attuale: Le liste di controllo applicate ai fattori di rischio hanno consentito di rilevare che in alcune Unità Operative, sono presenti manufatti contenenti amianto (serbatoi acqua, canne fumarie ecc.). La Banca ha avviato, fin dal 1995, tutti gli interventi di verifica sul rilascio di fibre in ambiente eseguendo o una pronta rimozione del materiale o l'attivazione di un programma di controllo e manutenzione affidato a "responsabili" appositamente incaricati e formati.

Programma di miglioramento: Valutare il livello di rischio ed in base ai valori riscontrati assumere la decisione di procedere con la bonifica degli ambienti, ovvero monitorare il fenomeno redigendo il "Programma di controllo e manutenzione in presenza di materiali contenenti amianto" in conformità a quanto previsto dalla normativa cogente.

RADON

Situazione attuale: Sono state analizzate diverse filiali nelle diverse suddivisioni territoriali e alcune superano i livelli stabiliti per legge.

Programma di miglioramento: Definire le prime misure tecnico-organizzative finalizzate a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici gestanti; formare ed informare i lavoratori, con un corso specifico tenuto dall'esperto qualificato; informare gli Organi di Vigilanza territorialmente competenti; definire eventuali azioni di rimedio finalizzate a ridurre le concentrazioni di radon. Nelle filiali dove sono programmati interventi di ristrutturazione totale e presso le quali erano già state effettuate misurazioni, si procede con nuove al termine dei lavori previsti. In fase di apertura di nuove sedi, in presenza di locali seminterrati ed interrati, viene effettuata un'indagine per verificare la concentrazione di Radon.

MICROCLIMA

Situazione attuale: Le caratteristiche degli ambienti di lavoro (impianti di climatizzazione e loro manutenzione –ventilazione) sono conformi agli standard.

Programma di miglioramento: Si provvede annualmente all'esecuzione di interventi di rinnovo e/o ristrutturazione degli impianti in funzione delle esigenze. Inoltre sono previsti appositi programmi di manutenzione ordinaria e straordinaria finalizzati a mantenere nel tempo i valori definiti dalla normativa vigente, fermo restando la continua attenzione al miglioramento delle condizioni di comfort.

AGENTI CHIMICI

Situazione attuale: In base alle indagini chimico-fisiche effettuate e dopo aver preso visione delle quantità e delle qualità dei prodotti utilizzati, si può affermare che i lavoratori della Banca sono soggetti a rischio chimico moderato. Nello specifico sono state definite le modalità operative per la sostituzione dei toner nelle fotocopiatrici/stampanti, le stesse sono state inviate ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. I toner e altri prodotti di consumo utilizzati dai lavoratori della banca possono essere acquisiti solo attraverso una procedura di richiesta sulla Intranet aziendale.

Programma di miglioramento: Per quanto attiene alle imprese di pulizia, si persegue l'obiettivo di assegnare alle stesse un apposito locale o armadio, in uso esclusivo e riservato, dove si possano conservare i prodotti e gli indumenti utilizzati nell'ambito della propria attività.

RISCHI PER LA SALUTE E SICUREZZA

STRESS

Situazione attuale: E' stato rilevato un rischio basso e di tale risultato è stato avvisato il RLS.

Programma di miglioramento: Verranno pianificati interventi quali: informazione nei confronti di tutti i lavoratori sull'attività di valutazione svolta ed i relativi risultati ottenuti e le azioni di miglioramento in relazione ad aspetti particolari inerenti il Contesto e Contenuto del Lavoro.

FATTORI ERGONOMICI

Situazione attuale: Nell'azienda l'attività svolta è quella impiegatizia con carattere prettamente di lavoro alla scrivania ed è stata presa in considerazione l'attività del lavoro al videoterminale; è stato constatato che le postazioni soddisfano i requisiti richiesti. Qualche eccezione riguarda le postazioni degli Operatori di Sportello, che risentono della necessità di interagire con la clientela, di rendersi disponibili al colloquio e, nel contempo, di avere a disposizione una dotazione strumentale che, talvolta, comporta degli adattamenti particolari. La Banca ha comunque provveduto a completare la dotazione, a tutti i dipendenti, di monitor a cristalli liquidi.

Programma di miglioramento: La Banca s'impegna a mantenere adeguate tutte le postazioni di lavoro ai sensi dell'allegato XXXIV del D. Lgs. 81/08, prescindendo dalla specifica rischiosità legata all'uso del videoterminale.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

Situazione attuale: Le attività che possono rientrare nella casistica della "Movimentazione Manuale dei Carichi" sono quelle dei lavoratori addetti alla manutenzione arredi, mentre l'attività di archiviazione della documentazione, che potrebbe comportare lo spostamento di pesi da parte dei lavoratori è stata esclusa. Tuttavia, nella concezione che anche le attività saltuarie di spostamento di piccoli pesi, possano provocare danni a carico dell'apparato muscolo scheletrico, a tutti i lavoratori sono state fornite informazioni e date disposizioni di comportamento, mediante la consegna del manuale "La sicurezza nei luoghi di lavoro"; inoltre vengono presi gli opportuni accorgimenti affinché gli stessi ambienti siano adeguati.

Programma di miglioramento: Non previsto.

RISCHIO RAPINA

Situazione attuale: La Banca ha costituito una Commissione Misure di Sicurezza Antirapina Paritetica con il compito di monitorare la situazione delle misure di sicurezza adottate dalla banca, gli eventuali nuovi sistemi di sicurezza che potranno affermarsi nell'ambito del sistema e le eventuali particolarità degli atti criminosi e delle relative circostanze. A questo si aggiunge l'attività di formazione da erogare a tutto il personale della Banca compreso il corso di formazione on line sulla gestione dell'evento rapina.

Programma di miglioramento: Particolare attenzione dovrà essere riservata a tutti gli aspetti di natura organizzativa che possono incidere sulla sicurezza antirapina. Verrà ultimata la formazione sul rischio rapina secondo quanto previsto dal programma formativo. Inoltre verrà aggiornato il protocollo sanitario con l'introduzione di un sopralluogo sistematico presso la dipendenza del Medico Competente nei giorni successivi all'evento rapina, ed a richiesta dei singoli lavoratori l'assistenza agli stessi con eventuali interventi successivi.

ALTRI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

ATMOSFERE ESPLOSIVE

Situazione attuale: Sono presenti due sedi con questo rischio, e sono state sottoposte a valutazione del rischio e valutazione protezione contro il rischio di esplosione.

Programma di miglioramento: Le valutazioni saranno aggiornate controllando periodicamente l'efficienza degli impianti di protezione e il rispetto delle norme di comportamento da parte degli addetti alla manutenzione.

LAVORATORI IN CONDIZIONI PARTICOLARI

LAVORATORI DISABILI

Situazione attuale: Per il personale non vedente e ipovedente è stato realizzato un progetto di adeguamento delle postazioni di lavoro e la specifica formazione all'uso delle relative strumentazioni informatiche che ha avuto lo scopo di integrarne maggiormente le attività, migliorarne e valorizzarne la socialità nei rapporti di lavoro e di conseguire un sempre più proficuo clima aziendale. Il progetto si è concluso con l'assegnazione di una postazione di lavoro standard (identica a quelli usati da tutti gli altri dipendenti), adeguatamente potenziato sia in termini hardware (con l'aggiunta di RAM, scanner, casse acustiche e cuffie, monitor più grandi), che software attraverso programmi che sono al top delle loro categorie come ausili per coloro che hanno problemi di vista. Inoltre è compreso un pacchetto di ore di formazione da parte di insegnanti certificati dall'Unione Italiana Ciechi.

Programma di miglioramento: L'Azienda continuerà a prestare attenzione per individuare soluzioni idonee per tutti i disabili già presenti o in fase di assunzione affinché essi possano operare nel miglior modo possibile presso la propria postazione. A tale proposito vi è un accordo con i Medici competenti che prevede un loro intervento in caso di necessità per l'individuazione di dispositivi particolari o ausili per agevolare quanto sopra detto.

6.5.3 Allegati

Ecco i più importanti allegati contenuti nella terza parte del D. V. R. :

- ✓ Protocollo sanitario e Check - list tipo sopralluoghi medico competente;
- ✓ Manutenzione ordinaria programmata: livelli minimi di attività;
- ✓ Elenco verifiche impianti elevatori;
- ✓ Elenco verifiche di terra e protezione scariche atmosferiche;
- ✓ Piano di emergenza tipo per sedi con più di 9 dipendenti;
- ✓ Contratto di manutenzione impianti di sicurezza;
- ✓ Valutazione sostanze aerodisperse in ambienti di lavoro;

- ✓ Scheda misurazioni ambientali S. P. P.;
- ✓ Valutazione rischio rumore;
- ✓ Elenco dei siti con presenza di manufatti contenenti amianto;
- ✓ Protocollo di controllo e manutenzione in presenza di materiali contenenti amianto;
- ✓ Manuale informativo inquinamento indoor e radon negli ambienti di vita e di lavoro;
- ✓ Cartelli informativi sul rischio radon;
- ✓ Valutazione condizioni benessere termico in ambienti di Lavoro;
- ✓ Valutazione rischio radiazioni ottiche artificiali e illuminamento ambienti;
- ✓ Procedura per la sostituzione delle cartucce di toner;
- ✓ Monitoraggio inquinamento microbiologico aria negli ambienti di lavoro;
- ✓ Relazione preliminare stress lavoro-correlato;
- ✓ Scheda tipo valutazione rischio rapina;
- ✓ Valutazione/Protezione contro il rischio esplosione;
- ✓ Manuale “norme di comportamento per manutenzione in locali batterie”

Conclusioni

Il presente lavoro di tesi ha trattato una tematica molto importante sia da un punto di vista sociale che politico: la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, come tema sottoposto a un continuo cambiamento. Tale evoluzione è stata presa in considerazione dalle varie disposizioni legislative che si sono susseguite dal XIX secolo fino ad oggi e che hanno evidenziato i cambiamenti del rapporto fra datore di lavoro e lavoratori: inizialmente di natura esclusivamente patrimoniale poi incentrato sulla salvaguardia dell'integrità sia fisica che morale dei dipendenti, fino ad arrivare ad una partecipazione attiva degli stessi e ad un coinvolgimento di nuove figure professionali che costituiscono gli attori della sicurezza. E' interessante quindi notare i percorsi che hanno contribuito ad ottenere un cambiamento culturale in materia, e che hanno portato ad una considerazione più rigorosa della sicurezza, in cui le disposizioni giuridiche hanno razionalizzato, coordinato e armonizzato le precedenti sorpassando lacune e criticità. Il tutto ha portato ad una nuova concezione del parametro sicurezza, superando il binomio sicurezza = costo, attraverso una visione più matura da parte della normativa e dall'altro di una consapevolezza sociale più consolidata dell'importanza del tema, in cui revisione e innovazione sono i punti fondamentali che lo contraddistinguono. A questo si aggiunge la visione integrata della gestione del rischio fino ad avere una concezione dello stesso basata sulla concretizzazione del rapporto fra la pianificazione strategica e il risk management. L'approccio seguito permetterà poi di definire la competitività delle aziende stesse.

Oltre a questo, è stato interessante esaminare gli step che hanno portato al risultato finale e che gradualmente hanno permesso di costruire il D. V. R. Quindi sono stati considerati tutti gli aspetti disposti dalla normativa vigente, a cui sempre le aziende devono fare riferimento, avvicinandosi pian piano alla visione specifica di una realtà particolare aziendale, e quindi esaminando come i sistemi organizzativi e gestionali della stessa implementavano le loro politiche gestionali in materia. Sono stati evidenziati i problemi riscontrati e le criticità dei processi seguiti; in particolar modo è stato descritto il modello per determinare la magnitudo di rischio associata ad ogni fattore di rischio rilevato, descrivendone le criticità e le differenze con il precedente. Infine si arriva a descrivere le misure di sicurezza implementate per fronteggiare le situazioni di pericolo che si possono presentare. Dopo esaustive descrizioni sulle modalità di redazione del D. V. R. a norma di legge, viene riportato il Documento redatto per il gruppo bancario oggetto del lavoro di tesi; vengono descritte le schede operative per ogni rischio individuato e i programmi degli interventi stabiliti per diminuire il grado di rischio di ognuno.

E' stato quindi molto interessante avere visione diretta dell'implementazione di una politica gestionale integrata alla politica di gestione del rischio relativa ad una realtà aziendale; essere partecipe alle problematiche riscontrate in merito e verificare la collaborazione fra tutti gli addetti del S. P. P. e della società di consulenza che intraprendeva un percorso professionale del tutto innovativo, dimostrando difficoltà ma cercando sempre di soddisfare al meglio le aspettative dei propri clienti. Sul tema trattato invece, c'è stata la scoperta di considerare aspetti prima ignorati per una mancata conoscenza delle disposizioni giuridiche in merito, ma vista l'importanza e l'aspetto coinvolgente che caratterizza la tematica trattata è stato interessante capire i meccanismi che stanno alla base delle nuove concezioni gestionali in merito.

Materiale consultato per la scrittura della tesi:

Testo decreto legislativo 81/08;

Testo decreto legislativo 626/94;

Testo decreto legislativo 81/08 integrato con il decreto legislativo 106/09;

Sito: www.inail.it;

Sito: www.sistemigestione.com/ohsas_18001;

Sito: <http://banche.investireoggi.it/la-sicurezza-delle-banche-online-la-classifica-13.html>;

Sito: <http://osha.europa.eu/it>;

Sito: www.diritto.it;

Sito: www.synergica.net;

Sito: www.ergonomia.corep.it;

Sito www.fisac.it;

Materiale fornito dalla società di consulenza eFM inerente le richieste di intervento e le generalità del progetto sicurezza;

Materiale fornito dal S. P. P. della BANCA X sul modello riguardante l'indicatore della magnitudo di rischio.