



# Premessa

La nostra cultura aziendale è uno dei fattori principali che favoriscono il nostro successo nella via intrapresa per diventare uno dei gruppi leader nel mercato della ristorazione collettiva in Italia. L'integrità è parte costituentente di questa nostra cultura; crediamo che essa sia un requisito fondamentale per il successo di un'azienda.

L'osservanza delle leggi è per noi di estrema importanza, così come il rispetto delle politiche e

Questo documento ha lo scopo di fornire le linee guida da seguire per il rispetto sia di quanto già previsto dalle leggi, sia nel più ampio piano di una condotta personale lecita e responsabile. È portato a conoscenza dei componenti gli organi sociali, dei dirigenti, dipendenti, consulenti e di coloro che instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione o di partnership con l'Azienda.

I destinatari delle regole indicate sono tenuti al rispetto della legge, dei regolamenti e delle procedure aziendali, a conoscere ed osservare le prescrizioni nonché ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi nel documento.

Nell'ambito delle attività proprie della mission aziendale, Serenissima Ristorazione agisce in coerenza con i principi indicati nel presente documento, con l'obiettivo di conseguire un livello di prestazioni di piena soddisfazione dei propri interlocutori, attraverso l'impegno costante alla qualità ed allo sviluppo nonché l'uso di tecnologie compatibili con l'ambiente e la sicurezza.

Serenissima Ristorazione s'impegna a promuovere e facilitare la conoscenza dei contenuti del presente documento ed a richiamare l'osservanza delle disposizioni in esso contenute

interlocutore aziendale e copia dello stesso è messa a disposizione di tutti gli stakeholders nel sito Internet aziendale.





<b>Il D.Lgs 231/2001: la responsabilità amministrativa degli Enti</b>	<b>04</b>
Come opera Serenissima Ristorazione per attuare il D.Lgs 231/2001?	06
Codice etico aziendale	09
Principi generali del codice etico aziendale	12
<b>La certificazione SA8000</b>	<b>16</b>
<b>Il GDPR UE 2016/679: la riservatezza dei dati personali</b>	<b>20</b>
Cosa ha fatto Serenissima Ristorazione per adeguarsi al Regolamento GDPR?	22
<b>La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro</b>	<b>24</b>

**La sintesi del Decreto**

**Soggetti responsabili:**



**La principale novità introdotta dal D.Lgs 231/01 consiste nella responsabilità della Società che si aggiunge a quella delle persone fisiche.**

**Le sanzioni a carico delle persone fisiche**

nel procedimento penale, che abbiano commesso uno dei reati ex D.Lgs 231/01, sono infatti assoggettate alle norme del Codice Penale, a prescindere dal D.Lgs 231/01, il cui ambito di applicazione riguarda le persone giuridiche e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

**Le sanzioni irrogabili alle società**

L'art.9 del Decreto Legislativo n.231/2001 elenca tassativamente le sanzioni irrogabili alle Società di cui sia accertata la responsabilità:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- 
- pubblicazione della sentenza.

**Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni di maggior rilevanza per un'azienda sono quelle interdittive che possono comportare:

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- 
- eventuale sospensione di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

**L'esimente**

L'esclusione della responsabilità si realizza se la Società è in grado di provare:

- organizzazione, gestione e controllo idoneo a individuare e prevenire reati
- 
- autori del reato;
- 
- autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- che l'Organismo di Vigilanza e i soggetti incaricati della gestione e del controllo hanno operato diligentemente.

# Come opera Serenissima Ristorazione per attuare il D.Lgs 231/2001?

Serenissima Ristorazione in osservanza delle indicazioni del Decreto,  
D.Lgs. n. 231/2001 si è dotata, con deliberazione del Consiglio di  
Gestione e Controllo.

## Parte generale





## Parte speciale

# Codice etico aziendale

Rispettare gli impegni assunti, agire onestamente, ed essere integri, individualmente e collettivamente.

**Aggiornamento approvato  
dal Consiglio di Amministrazione  
del 26/05/2020**

**Approvato dai Consigli di Amministrazione  
di tutte le Società Controllate.**

Il Codice Etico è la linea guida delle responsabilità etico-sociali delle organizzazioni imprenditoriali e, in pratica, rappresenta la raccolta dei principi cui si vogliono ispirare i comportamenti individuali di tutti coloro che appartengono a tali organizzazioni. È lo strumento base per il consolidamento dei principi etici all'interno di un'azienda nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della buona reputazione

reputazione è una risorsa importante che favorisce la fedeltà dei clienti, la serenità di chi opera nell'azienda, l'attrazione delle risorse umane e

## Premessa ed obiettivi

Le indicazioni qui contenute hanno come presupposto il rispetto di ogni norma di legge e regolamento vigenti nei Paesi in cui operiamo.

L'adozione del presente Codice Etico risponde anche a quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, che ha da un lato introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi nell'interesse e a vantaggio degli enti stessi e ha contestualmente introdotto dall'altro lato il concetto

Questo Codice Etico, per le parti di rilevanza, costituisce infatti anche parte integrante

La Capogruppo Serenissima Ristorazione S.p.A. ha per prima adottato il presente Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2020; l'adozione stessa è stata estesa a tutte le Società Controllate con l'approvazione dei singoli Consigli di Amministrazione.

## Responsabilità del Gruppo

**Il Gruppo si impegna, anche attraverso l'individuazione di specifici organi interni alle singole società a:**

- garantire la massima diffusione del Codice presso il personale e presso i terzi;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice, in relazione alla sua concreta
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;

valutando i fatti ed assumendo, in caso di accertata violazione, adeguate misure sanzionatorie;

- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice.



## Destinatari e ambito di applicazione

Sono destinatari del Codice Etico e tenuti a osservarne i principi contenuti, tutti gli Esponenti Aziendali, intendendosi per tali gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti e ogni altro dipendente, collaboratore anche occasionale che operano, stabilmente o temporaneamente, in nome e per conto delle società. Ogni Esponente Aziendale è obbligato al rispetto del presente Codice Etico, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello aziendale eticamente responsabile.

Gli Esponenti Aziendali del Gruppo Serenissima Ristorazione hanno l'obbligo di conoscere le norme, astenersi da comportamenti contrari ad esse, rivolgersi al superiore o all'Organismo di Vigilanza preposto, ove presente, per chiarimenti o denunce,

controparti l'esistenza di un Codice Etico. Nei rapporti d'affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento e devono rispettarle.

La violazione delle regole del presente Codice Etico può far venir meno il rapporto

conseguenze di legge sul vincolo con la società. L'osservanza delle norme del Codice Etico è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti.

Tutte le Società del Gruppo Serenissima Ristorazione, attraverso i propri Esponenti Aziendali, si impegnano a collaborare con le Autorità giudiziarie, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza di controlli esistenti e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo.

all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso. In particolare, il management è tenuto ad osservare il Codice Etico nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti delle società. I componenti del Consiglio

stesso Codice Etico. Coloro che occupano posizioni di responsabilità (i cosiddetti

indirizzarli all'osservanza del Codice Etico e a favorire il rispetto delle norme.

## Obblighi delle unità/strutture organizzative aziendali

Ogni responsabile di unità/struttura organizzativa aziendale ha l'obbligo di:

- costituire con il proprio operato un esempio per i propri collaboratori;
- orientare il personale dipendente all'osservanza del Codice;
- adoperarsi perché il personale dipendente comprenda che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità delle prestazioni di lavoro;
- scegliere con cura, nell'ambito delle proprie responsabilità, personale dipendente e
- informare tempestivamente il proprio Responsabile su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;

-

# Principi generali del codice etico aziendale



Nel Gruppo Serenissima Ristorazione attribuiamo un ruolo fondamentale alle persone investite in formazione. Questo per tutelare e promuovere il valore delle risorse umane di ogni collaboratore o dipendente.

Le Società operano nel pieno rispetto delle caratteristiche personali di ognuno,

## Integrità e tutela delle persone

Le Società del Gruppo Serenissima Ristorazione si impegnano a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti o collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguardano i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrastano qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e discorsi che possono turbare la sensibilità della persona.

Il dipendente o collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato in qualunque modo discriminato, può segnalare l'accaduto ai Superiori o all'Organismo di Vigilanza, ove esistente, che valuteranno l'effettiva violazione del presente Codice Etico.

## Tutela dei beni aziendali

Ciascun destinatario è responsabile della tutela e della conservazione dei beni aziendali.

## Tutela dei luoghi di lavoro

Le Società del Gruppo Serenissima Ristorazione si impegnano a garantire, nel rispetto delle legislazioni vigenti a tutela delle condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti adottando tutte le misure necessarie. I destinatari si impegnano a rispettare le misure di prevenzione e sicurezza poste in essere.

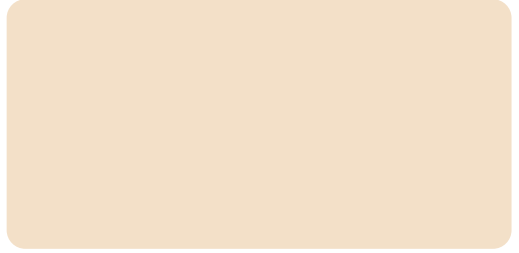
## Tutela ambientale

Ferma restando la normativa applicabile, le Società del Gruppo Serenissima ambientale delle proprie attività attraverso la prevenzione dell'inquinamento, favorendo il riciclo dei materiali e minimizzando il consumo di energia.









## Diffusione e comunicazione del codice

Le Società si impegnano a prevedere ed irrogare con coerenza, imparzialità ed uniformità sanzioni proporzionate alle violazioni del Codice secondo i principi e le regole previsti dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società e in conformità alle disposizioni vigenti in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro.

I dipendenti, consulenti, fornitori e altri collaboratori esterni considerano l'osservanza delle norme del Codice parte essenziale delle proprie obbligazioni contrattuali, pertanto la loro violazione costituisce un inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto contrattuale stesso e/o un illecito disciplinare e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori proporzionati in relazione alla gravità alla recidività o al grado della colpa sino alla risoluzione del rapporto (di lavoro, di fornitura, d'appalto, consulenza, etc.) e al risarcimento dei danni.

Analogamente, la violazione delle norme del Codice da parte di Amministratori e Sindaci, può comportare l'adozione, da parte rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità recidività o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei Soci.

## Violazioni del codice etico: a chi rivolgersi

Il rapporto tra le Società del Gruppo Serenissima Ristorazione e i propri interlocutori è sempre stato fondato sul dialogo diretto. Tutti coloro che necessitano di chiarimenti possono rivolgersi al loro Responsabile o direttamente all'Organismo di Vigilanza, ove esistente, ai quali vanno indirizzate anche le segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del presente Codice Etico.

Il sistema previsto garantirà la massima riservatezza a coloro che vi si rivolgeranno.

Il presente Codice è disponibile sui siti delle singole Società.



# La certificazione SA8000

redatto dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation  
attinenti alla responsabilità sociale d'impresa (CSR - corporate social  
responsibility).

Questi sono:

- il rispetto dei diritti umani
- il rispetto dei diritti dei lavoratori
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.



## Lo scopo

sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché sulle leggi nazionali, per

di un'organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori ed i lavoratori a domicilio. Si ritiene che un'organizzazione debba raggiungere la



## Origine

La norma nasce come aggregazione formata dai principi stabiliti da altri documenti internazionali quali:

- **Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);**
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;**
- **Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia;**
- **Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne.**

## Applicazione

struttura formale, è un riferimento che per sua natura coinvolge tutta l'Azienda. Il suo

attenzione e partecipazione da parte della Direzione, del top management, dei Dipendenti, dei Fornitori, dei Fornitori dei fornitori (subfornitori) e non ultimi, i Clienti.

essere l'applicazione nei confronti di subfornitori, tipicamente nel caso di utilizzo di lavoratori irregolari o mal retribuiti che normalmente non sono mai direttamente a

## Tematiche

- promuovere la salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, in ottica di integrazione
- concedere la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- contrastare il lavoro minorile, il lavoro forzato, le discriminazioni e le pratiche disciplinari non previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori;
- far rispettare i tempi e l'orario di lavoro e i criteri retributivi.

# Come opera Serenissima Ristorazione per rispettare la certificazione SA8000?

responsabilità sociale uno dei fattori di successo della propria attività. Partendo dal rispetto dell'ambiente e dalla sicurezza e dalla salute sul lavoro, Serenissima Ristorazione S.p.A. intende fare propri tutti i

**Non utilizzare** Non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile (in accordo alle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti del bambino).

**Non favorire** Convenzioni ILO 29 e 105).

**Garantire** Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre (in accordo alla Convenzione

**Rispettare** Rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle confederazioni sindacali

**Non effettuare** Non effettuare alcun tipo di discriminazione (in accordo alle Convenzioni ILO 100, 111 e 159 e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne).

**Non utilizzare** Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari, quali punizioni corporali,

**Adeguare** Adeguare l'orario di lavoro a quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi nazionali e locali (garantendo, ove risultasse più

**Retribuire**

Serenissima Ristorazione si impegna ad applicare in ambito sociale, dove sia presente disparità tra legislazione nazionale e Norma SA8000, la normativa più vantaggiosa per il dipendente. Si pone inoltre l'obiettivo di elaborare e mantenere aggiornato il bilancio sociale, che sia basato su dati oggettivi, che rappresenti l'evidenza (all'esterno e all'interno) dell'impegno verso l'aspetto etico delle attività aziendali e che sia lo stimolo (interno) al perseguimento del miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori.

**Per garantire il rispetto dei principi della norma SA8000 Serenissima Ristorazione adegua il proprio sistema di gestione alle seguenti linee guida:**

**Mantenere** attivo un sistema di gestione in grado di garantire il controllo ed il rispetto della normativa internazionale (ILO), delle convenzioni e Dichiarazioni delle Nazioni Unite e della legislazione nazionale in merito ai requisiti della

**Assicurare** la diffusione delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO a tutti

**Assicurare** la rappresentatività dei dipendenti presso l'alta direzione, fornendo evidenza della libera elezione dei rappresentanti dei dipendenti (in accordo alla Convenzione ILO 135) e della possibilità data agli stessi di portare all'attenzione della direzione tutte le aspettative e tutte le segnalazioni.

**Trasmettere** a tutti i fornitori i concetti di responsabilità sociale, esporne le di controllo dei fornitori critici (in base all'area di provenienza, alle lavorazioni eseguite e ai servizi forniti).

**Assicurare** di favorire il raggiungimento degli obiettivi sociali stabiliti, il recepimento e la risposta a tutti i reclami e appelli provenienti dalle parti interessate e la comunicazione verso l'esterno delle prestazioni del sistema di responsabilità sociale.

# Il GDPR UE 2016/679: la riservatezza dei dati personali

## Cosa è la privacy?

È il diritto di ciascuna persona a mantenere la riservatezza di alcune informazioni (dati personali) che la riguardano e la contraddistinguono. Dati personali sono ad esempio: nome,

consentono di individuare una determinata persona.

Dati personali particolari sono informazioni sensibili, meritevoli di una speciale attenzione

le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni o organizzazioni a carattere salute e la vita e l'orientamento sessuale.

## Cosa si intende per trattamento dei dati?

Qualsiasi operazione materiale o informatica avente ad oggetto dati personali, come la raccolta,

la consultazione, l'uso, la trasmissione, la diffusione il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione.

## Cosa stabilisce il Regolamento UE 2016/679 GDPR?



### Introduce alcune norme del tutto nuove:

- rafforzamento del diritto all'oblio (diritto a ottenere la cancellazione dei dati esaurito lo scopo);
- diritto alla portabilità dei dati (diritto al trasferimento da un fornitore ad un altro);
- accountability (responsabilizzazione e obbligo di prova);
- registro dei trattamenti (obbligo di tenere un registro dei trattamenti svolti);
- valutazione di impatto (obbligo di valutazioni preliminari);

## Glossario Privacy

<b>Informativa</b>	<p>L'informativa è la modalità con cui si forniscono all'interessato o titolare del dato personale, una serie di garanzie sulla liceità del trattamento e sulla sicurezza con cui verranno trattati i suoi dati, oltre ad alcune informazioni utili come i dati di contatto del DPO (se nominato), la base giuridica del trattamento, se si trasferiscono dati fuori dall'UE e con periodo di conservazione dei dati, i diritti degli interessati: diritto all'oblio (cancellazione dei dati), alla portabilità (da un titolare all'altro), diritto di accesso, diritto di limitare il trattamento. Non necessariamente deve trattarsi di un documento scritto, potrebbe essere benissimo fornita oralmente, la forma scritta è la più impiegata perché così è più semplice dimostrare di averla fornita, cosa quest'ultima che costituisce l'unico obbligo imposto dal GDPR.</p>
<b>Consenso</b>	<p>Il Consenso è una manifestazione di volontà di una persona libera e consapevole, effettuata dall'interessato o titolare del dato, con la quale autorizza il trattamento dei propri dati personali. È la principale base giuridica dei trattamenti, ossia il presupposto che rende lecito un trattamento, ma non è certo l'unica, potendosi avere trattamenti leciti anche senza il consenso dell'interessato, che avvengono per adempimento di un contratto di cui l'interessato è parte, o per obblighi di legge imposti al titolare del trattamento, o un interesse vitale della persona interessata o di terzi.</p>
<b>Interessato</b>	<p>riferisce l'informazione trattata.</p>
<b>Titolare del trattamento</b>	<p>dall'interessato un determinato dato personale e autonomamente nei</p>
<b>Responsabile del trattamento</b>	<p>Il Responsabile del Trattamento è colui che tratta i dati per conto del Titolare secondo le istruzioni ricevute ad quest'ultimo, garantisce che le persone autorizzate al trattamento dei dati personali siano impegnate alla riservatezza, adotta tutte le misure di sicurezza previste a tutela dei dati personali previste dal GDPR (art.32)</p>
<b>Responsabile della protezione dei dati</b>	<p>Il Responsabile della protezione dei dati personali anche conosciuto col prevista dal Reg. UE 2016/679, designata dal titolare o dal responsabile del trattamento con funzioni di supporto e controllo, e compiti di consulenza e formazione.</p>

# Cosa ha fatto Serenissima per adeguarsi al Regolamento GDPR?

## Responsabilità

Si è dotata di una struttura organizzativa, attribuendo le responsabilità in ambito

**Titolare del Trattamento** è la società Serenissima Ristorazione S.p.a. nella persona del suo A.D.

**Responsabile Primario** del Trattamento è il Direttore delle Risorse Umane.

**Sub-Responsabili** del Trattamento sono i Direttori di Divisione/Area e Responsabili dei Centri di Staff.

**Il DPO** nominato è un professionista esterno.

**Autorizzati al trattamento:** tutto il personale di Serenissima che per mansione deve utilizzare dati personali.

Per maggiori informazioni consultare il sito all'indirizzo:

[www.grupposerenissima.it/informativa-sulla-privacy/](http://www.grupposerenissima.it/informativa-sulla-privacy/)

Oppure scrivere all'indirizzo di posta elettronica:

[responsabile.protezionedati@grupposerenissima.it](mailto:responsabile.protezionedati@grupposerenissima.it).

## Registro dei trattamenti

per tipologia, ambito aziendale, in cui sono analizzati i rischi potenziali e sono descritte le misure di sicurezza adottate, in formato elettronico, consultabile on line che fotografa la situazione aziendale e progettato per essere continuamente aggiornato.

## Normative interne all'azienda

Misure  
gestionali



# La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro

La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori trova il suo massimo riconoscimento nella Costituzione della Repubblica italiana. Tra i “principi fondamentali” dello Stato la Costituzione enuncia la tutela della salute, del lavoro e della sicurezza.

La cultura della sicurezza, come concetto trasversale a tutti i settori di vita e lavoro, deve diventare patrimonio di tutti.

**Deve essere promossa la cultura della sicurezza, la tutela della salute e la prevenzione degli infortuni, la diffusione di buone prassi lavorative e di comportamenti sicuri durante tutta la vita professionale del lavoratore.**



Tra le misure di tutela e prevenzione in tema di sicurezza e salute sul lavoro, l'informazione e la formazione dei lavoratori assumono primaria importanza; si deve veicolare questo principio, nei riguardi del personale dipendente, promuovendo la cultura della sicurezza sul lavoro anche tramite l'attivazione di percorsi formativi interdisciplinari.

L'informazione riguarda le misure generali di prevenzione e protezione dai rischi; è destinata a tutti i lavoratori ed il contenuto deve essere facilmente comprensibile.

Si supporta l'intervento di informazione con semplici documenti divulgativi quali opuscoli, presentazioni, circolari, avvisi, cartelli.

L'informazione dei lavoratori deve essere effettuata nei riguardi di:

- procedure di emergenza;
- organigramma in materia di SSL;

# Come si gestiscono la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro in Serenissima Ristorazione?

## Premessa

È stato prodotto un manuale che rappresenta uno strumento dell'Azienda per ottemperare agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori previsti

miglioramento delle condizioni di lavoro e sicurezza; oltre agli obiettivi previsti nel Documento di Valutazione dei Rischi sezione generale.

sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa, sulle misure e sulle azioni di prevenzione e protezione adottate, sugli aspetti sanitari connessi all'esposizione ad agenti pericolosi, sulle procedure di sicurezza per le emergenze di pronto soccorso

Il manuale è stato volutamente realizzato in veste semplice e concisa, dotato di

dei lavoratori e neoassunti in Azienda (approfondimenti possono essere tratti direttamente dalle normative riportate in allegato).

## Politica della Sicurezza

## Generalità

Viene costituito un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPPA - strumento del

## Nozioni generali di sicurezza e prevenzione

Lo scopo principale dell'azione di prevenzione degli infortuni è quello di assicurare la salute nell'ambiente di lavoro evitando incidenti o l'insorgere di malattie professionali; di lavoro comporta sicuramente il miglioramento dello standard produttivo. Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela prescritte e

sono di seguito riassunti:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione,
- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'informazione e la formazione adeguate per i lavoratori;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di
- evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza.











