



Serenissima Ristorazione

**LINEE GUIDA
DI CONDOTTA
AZIENDALE**

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 costituente 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 delle procedure interne che riflettono sempre i nostri valori.

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 in tutti i rapporti economici instaurati. A tal fine il documento è a disposizione di qualunque interlocutore aziendale e copia dello stesso è messa a disposizione di tutti gli stakeholders nel sito Internet aziendale.



*Serenissima Ristorazione S.p.a.
Il Presidente
Mario Putin*

Indice

Il D.Lgs 231/2001: la responsabilità amministrativa degli Enti	04
Come opera Serenissima Ristorazione per attuare il D.Lgs 231/2001?	06
Codice etico aziendale	09
Principi generali del codice etico aziendale	12
La certificazione SA8000	16
Come opera Serenissima Ristorazione per rispettare la certificazione SA8000?	18
Il GDPR UE 2016/679: la riservatezza dei dati personali	20
Cosa ha fatto Serenissima Ristorazione per adeguarsi al Regolamento GDPR?	22
La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro	24
Come si gestiscono la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro in Serenissima Ristorazione?	26

Il D.Lgs 231/2001: la responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Da: *societas puniri non potest*



A: *societas puniri potest*

La sintesi del Decreto

Soggetti responsabili:

persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Quando:

per i reati commessi nel loro interesse e a loro vantaggio.

Reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società stessa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo;
- persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

A meno che:

gli enti abbiano adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati, è stato istituito un ODV, con autonomi poteri di iniziativa e controllo e chi ha commesso il reato ha agito eludendo fraudolentemente il modello.



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

Le sanzioni a carico delle persone fisiche (es. dipendenti della Società) coinvolte 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;
- confisca;
- 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;
- l'impossibilità di ottenere agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed 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:

- che ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a individuare e prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che la violazione del Modello è stata attuata in maniera fraudolenta dagli autori del reato;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un proprio organismo, dotato di 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 Amministrazione del 23 maggio 2008, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello si compone dei seguenti documenti:

**Parte
generale**

**Parte
speciale**

**Codice
etico**

Parte generale

La parte generale oltre ad illustrare il quadro di riferimento normativo e ad esporre brevemente i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, è principalmente dedicata a rappresentare i seguenti Protocolli che compongono il Modello:

- la struttura organizzativa della società;
- il sistema di controllo interno;
- i punti di controllo;
- il sistema di deleghe e procure;
- il controllo di gestione;
- il codice etico;
- l'organismo di vigilanza;
- la comunicazione e la formazione sul modello;
- il sistema disciplinare.

Parte generale del documento di sintesi

Nella parte generale sono illustrati i Protocolli di controllo costitutivi del Modello di Serenissima Ristorazione. Quanto al sistema organizzativo della Società, nel documento di sintesi è rappresentata la struttura organizzativa di Serenissima Ristorazione ed il sistema di corporate governance (insieme delle regole e strutture che governano l'azienda).

Sistema di controllo interno

Relativamente al sistema di controllo interno, Serenissima Ristorazione ha messo a punto un sistema di procedure, sia manuali sia informatiche, che costituiscono la guida da seguire nei processi aziendali interessati e che prevedono specifici punti di controllo, al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali anche ai fini di quanto previsto dal Decreto. Il sistema di deleghe e procure in essere in Serenissima Ristorazione è teso a garantire la corrispondenza tra l'incarico assegnato al soggetto interessato e il potere di spesa allo stesso attribuito. Le procure e deleghe devono essere rese conoscibili all'interno e all'esterno della Società. Il sistema di controllo di gestione prevede dei meccanismi di verifica della gestione delle risorse economiche in grado di garantire, oltre che la verificabilità e la tracciabilità delle spese, anche l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali.

Il codice etico

Il codice etico della Società (oggetto di un apposito documento di dettaglio) si conforma, tra l'altro, ai principi indicati dalle Linee Guida Confindustria e delle principali associazioni di categoria. Il codice etico individua tutti i soggetti destinatari (organi societari, dirigenti apicali, dipendenti, nonché i Terzi Destinatari) e rappresenta sia i principi etici di riferimento, sia le norme di comportamento cui tutti i destinatari devono conformarsi. Le violazioni del codice etico sono sanzionate ai sensi del sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, è interno alla società ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. In particolare è stato nominato un OdV a composizione collegiale di cui fanno parte tre professionisti esterni, uno dei quali con funzioni di Presidente. Sono stati previsti, inoltre, i casi di ineleggibilità e di decadenza, nonché, in maniera estremamente dettagliata, i compiti ed i poteri dell'OdV.

Informazioni

Particolare attenzione è stata dedicata ai flussi di informazione da e verso l'OdV, in modo tale che lo stesso, da un lato, sia in grado di portare a conoscenza del CdA e del Collegio Sindacale i risultati della propria attività e delle eventuali criticità, dall'altro, sia posto nelle migliori condizioni per svolgere il proprio compito. Per ciò che concerne i flussi informativi verso l'OdV è stata creata un'apposita casella di posta elettronica:

ODV@grupposerenissima.it.

Le eventuali segnalazioni, anche in forma anonima, potranno essere inviate, oltre che per e-mail, per iscritto all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza, Serenissima Ristorazione S.p.A., Viale della Scienza, 26 - 36100 - Vicenza.

Tutte le eventuali segnalazioni sono tutelate dalle specifiche norme sul Whistleblowing. Per ciò che concerne la comunicazione, il Modello è formalmente comunicato a tutti gli organi sociali, nonché ai dirigenti apicali e ai dipendenti, mediante consegna di copia integrale dello stesso, anche su supporto informatico.

Formazione

Quanto alla formazione, il Modello assegna all'OdV il compito di promuovere e vigilare l'implementazione delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli.

All'uopo sono previste apposite attività formative (corsi, seminari, questionari, ecc.), differenziati in base al ruolo e alla responsabilità dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare

Il sistema disciplinare di Serenissima Ristorazione S.p.A. indica le Violazioni del Modello rilevanti ai fini del sistema disciplinare ex D.Lgs. n. 231/2001 e riassume le diverse sanzioni applicabili per le quattro categorie di soggetti passibili delle sanzioni previste (Dipendenti e Dirigenti, Amministratori, Sindaci e altri destinatari).

Parte speciale

La parte speciale del documento di sintesi è, a sua volta, suddivisa nelle seguenti parti:

- Parte speciale relativa ai Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Parte speciale relativa ai Reati Societari
- Parte speciale relativa ai Reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro
- Parte speciale relativa ai reati informatici
- Parte speciale relativa ai Delitti contro la fede pubblica
- Parte speciale relativa ai Delitti contro l'industria ed il commercio
- Parte speciale relativa ai Delitti di criminalità organizzata
- Parte speciale relativa ai Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'A. G.
- Parte speciale relativa ai Reati ambientali
- Parte speciale relativa ai Reati di impiego di stranieri privi di permesso di soggiorno
- Parte speciale relativa ai Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Parte speciale relativa ai reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- Parte speciale regolamento segnalazioni illeciti (whistleblowing)
- Parte speciale relativa ai Reati tributari

Parti speciali del documento di sintesi

Le parti speciali in precedenza indicate, costituiscono la sintesi dell'attività di risk mapping svolta dalla Società e, in particolare, hanno la finalità:

- di favorire la conoscenza dei reati rilevanti ai sensi del decreto nell'ambito di attività della società;
- di rappresentare l'universo delle aree e attività a rischio e dei soggetti aziendali in esse coinvolte;
- di individuare i reati astrattamente ipotizzabili in ordine a ciascuna area ed attività a rischio;
- di individuare i principi generali di controllo in essere presso la società;
- di ribadire i principi di comportamento da tenere nello svolgimento delle attività a rischio di reato.

Le parti speciali sono aggiornate in funzione dell'evolversi dell'attività legislativa, in particolare per l'introduzione di nuovi reati rilevanti 231.

Tutti i Terzi Destinatari, ove interessati, potranno indirizzare le richieste di informazioni sul Modello di Serenissima Ristorazione S.p.A. a:

Organismo di Vigilanza, Serenissima Ristorazione S.p.A.

Viale della Scienza, 26 - 36100 Vicenza.

Oppure all'indirizzo di posta elettronica:

ODV@grupposerenissima.it.



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 dell'impresa, in modo da creare fiducia verso l'esterno. La buona reputazione è una risorsa importante che favorisce la fedeltà dei clienti, la serenità di chi opera nell'azienda, l'attrazione delle migliori risorse umane, la fiducia dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. Alla base della buona reputazione ci sono sempre dei valori imprenditoriali solidi e dei principi etici riconosciuti: capacità, efficienza, rispetto, trasparenza e integrità. Il Codice Etico si propone di distinguerli, di riassumerli, di rappresentarli e di condividerli.

Nel Gruppo Serenissima Ristorazione crediamo nell'importanza dei principi etici, nella dedizione, nella costanza e nella professionalità con cui li esprimiamo, perché sappiamo che queste sono le basi sulle quali è stato costruito il nostro successo.

L'adozione di questo Codice Etico è espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei nostri clienti e dei nostri interlocutori attraverso la qualità, la flessibilità e l'efficienza, quali ingredienti fondamentali del nostro lavoro. Il nostro Codice Etico non vuole essere solo una semplice enunciazione di regole e di modelli teorici, ma un vero e proprio strumento di lavoro, un punto di riferimento concreto per tutti i nostri interlocutori.

Serenissima Ristorazione
S.p.a.
Il Presidente
Mario Putin

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 dell'esimente per gli enti che si siano dotati di un adeguato Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello").

Questo Codice Etico, per le parti di rilevanza, costituisce infatti anche parte integrante del sopra citato Modello per le Società che lo hanno adottato.

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 efficacia ed al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del 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, collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e non nascondere alle 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 fiduciario della Società con l'Esponente Aziendale che l'abbia commessa, con le 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.

Si impegnano, inoltre, ad approfondire e aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo 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 di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi di impresa, devono ispirarsi ai principi dello stesso Codice Etico. Coloro che occupano posizioni di responsabilità (i cosiddetti "soggetti apicali") sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri dipendenti, a 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 collaboratori esterni per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- informare tempestivamente il proprio Responsabile su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;
- attuare prontamente adeguate misure correttive, quando richiesto dalla situazione;
- impedire sempre qualunque tipo di ritorsione rispettando anche quanto previsto dalla normativa sul Whistleblowing inserita nel modello organizzativo previsto dal D.Lgs 231/2001 per le Società che lo hanno adottato.

Principi generali del codice etico aziendale

Onestà

Il Gruppo Serenissima Ristorazione ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera. In nessuna circostanza il perseguimento dell'interesse di una Società del Gruppo Serenissima Ristorazione può giustificare una condotta non onesta da parte degli Esponenti Aziendali della Società stessa.

Correttezza in caso di conflitti di interesse

Nell'esercizio di ogni attività devono sempre essere evitate situazioni, anche solo potenziali, di conflitto d'interesse, ossia situazioni in cui un Esponente Aziendale persegua un interesse diverso da quello proprio della Società o tragga personale vantaggio da opportunità d'affari dell'impresa.

I Destinatari sono tenuti ad evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società e che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni di business nel migliore interesse della stessa e nel rispetto delle norme del Codice. I Destinatari devono inoltre astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, ove esistente. Nel caso si tratti di Amministratori, essi devono comunicare la propria situazione al Consiglio di Amministrazione e astenersi dal partecipare alla conseguente delibera.

Riservatezza

Il Gruppo Serenissima garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso. In particolare gli Esponenti Aziendali sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate acquisite in relazione all'attività delle Società con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività.

Valore delle risorse umane

Nel Gruppo Serenissima Ristorazione attribuiamo un ruolo fondamentale alle persone che formano il nostro team investendo una significativa percentuale del nostro fatturato in formazione.

Questo per tutelare e promuovere il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività delle competenze di ogni collaboratore o dipendente.

Imparzialità e pari opportunità

Le Società operano nel pieno rispetto delle caratteristiche personali di ognuno, rispettando le diversità e ripudiando ogni possibile discriminazione in base ad età, stato di salute, sesso, religione, razza, nazionalità, opinioni politiche e culturali, nonché condizione personale o sociale.

I Destinatari infine non tengono conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicurano l'equità e l'imparzialità nel rispetto delle regole legali e contrattuali.

Equità dell'autorità

Il Gruppo Serenissima si impegna affinché l'esercizio dell'autorità all'interno di relazioni gerarchiche sia sempre ispirato a criteri di equità e correttezza e non implichi la realizzazione di abusi di alcun genere.

In particolare, il Gruppo Serenissima Ristorazione assicura che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia del dipendente o collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore di ciascun Esponente Aziendale.

Trasparenza, completezza e verità dell'informazione

Ciascun Esponente Aziendale delle Società del Gruppo Serenissima Ristorazione è tenuto a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate.



- Valore delle risorse umane** Nel Gruppo Serenissima Ristorazione attribuiamo un ruolo fondamentale alle persone che formano il nostro team investendo una significativa percentuale del nostro fatturato in formazione. Questo per tutelare e promuovere il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività delle competenze di ogni collaboratore o dipendente.
- Imparzialità e pari opportunità** Le Società operano nel pieno rispetto delle caratteristiche personali di ognuno, rispettando le diversità e ripudiando ogni possibile discriminazione in base ad età, stato di salute, sesso, religione, razza, nazionalità, opinioni politiche e culturali, nonché condizione personale o sociale. I Destinatari infine non tengono conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicurano l'equità e l'imparzialità nel rispetto delle regole legali e contrattuali.
- Equità dell'autorità** Il Gruppo Serenissima si impegna affinché l'esercizio dell'autorità all'interno di relazioni gerarchiche sia sempre ispirato a criteri di equità e correttezza e non implichi la realizzazione di abusi di alcun genere. In particolare, il Gruppo Serenissima Ristorazione assicura che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia del dipendente o collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore di ciascun Esponente Aziendale.
- Trasparenza, completezza e verità dell'informazione** Ciascun Esponente Aziendale delle Società del Gruppo Serenissima Ristorazione è tenuto a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate.
- Finanziamento di strutture pubbliche o politiche** Le Società del Gruppo Serenissima Ristorazione si impegnano al rispetto delle normative vigenti nell'eventuale attività di finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici. L'eventuale finanziamento dovrà in ogni caso essere caratterizzato dalla massima trasparenza e di esso si dovrà fornire ogni più ampia informazione al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza, ove presente, che dovrà esprimere un parere scritto sulla conformità dello stesso ai principi del presente Codice Etico e della normativa vigente. Si escludono comunque ogni e qualsiasi forma di finanziamento o contributo a soggetti che perseguano fini, scopi o idee che siano in contrasto con i principi del presente Codice Etico e, più in generale, con quelli enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.
- Omaggi e donazioni** Tutte le Società vietano ogni forma di pagamento illecita e non autorizzata nonché l'offerta, diretta o indiretta a titolo personale, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a clienti, fornitori, azionisti, revisori, sindaci, funzionari della Pubblica Amministrazione, Istituzioni pubbliche nazionali o internazionali o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi per se o interesse per la Società. Gli atti di cortesia commerciale, come gli omaggi o forme di ospitalità sono pertanto consentiti solo ed esclusivamente previa autorizzazione del diretto responsabile, purché di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'indipendenza di giudizio del destinatario. Allo stesso modo i Destinatari non possono ricevere doni, beni o altre utilità di valore eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, da soggetti con i quali si intrattengano o possano intrattenersi rapporti connessi con l'espletamento della propria attività presso la Società.

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, materiali ed immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini 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 Ristorazione si impegnano ad adottare tutte le misure finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività attraverso la prevenzione dell'inquinamento, favorendo il riciclo dei materiali e minimizzando il consumo di energia.





Le norme etiche nei confronti dei terzi

A. Rapporti con i clienti

Nei rapporti con i clienti e fornitori ciascun Esponente Aziendale rappresenta l'Azienda, di cui è parte integrante.

L'attenzione al cliente è perseguita con competenza, professionalità, cortesia, trasparenza, correttezza ed imparzialità, nella consapevolezza che è importante garantire la soddisfazione delle aspettative e consolidare la fiducia che abbiamo guadagnato.

I Destinatari si impegnano a rilasciare contratti, documenti comunicazioni e ogni altra informazione che siano:

- **chiari e semplici**, formulati con un linguaggio il più possibile diretto e di uso comune;
- **completi e veritieri**, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione per il cliente;
- **conformi alle normative vigenti**, senza ricorrere a pratiche elusive;

I Destinatari si impegnano a fornire, nel rispetto delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi che rispettino adeguati standard di qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente ed a richiedere ai clienti di attenersi ai principi del presente Codice.

B. Rapporti con i fornitori

Le relazioni commerciali con i fornitori si svolgono nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza, lealtà e correttezza, evitando rapporti che possono generare vantaggi personali o conflitti di interesse.

La scelta dei fornitori è realizzata nel rispetto dei criteri di opportunità, efficienza ed economicità.

Le Società si impegnano inoltre ad evitare situazioni di dipendenza sia per la Società che per il fornitore e in generale ad intrattenere rapporti d'affari solo con soggetti che esercitano attività lecite e finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine effettuano, per quanto possibile un controllo preventivo attraverso la richiesta di apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.

Le Società si impegnano a selezionare i fornitori sulla base di molteplici criteri tra i quali, ad esempio, l'idoneità tecnica dei prodotti o servizi proposti, l'economicità dell'offerta, trasparenza e imparzialità nonché sulla base di criteri oggettivi quali il prezzo, la qualità e la capacità di fornire e garantire beni o servizi di livello adeguato, nel rispetto dei requisiti di Salute e Sicurezza aziendali.

I fornitori sono tenuti inoltre al rispetto dell'ambiente ed all'accettazione dei principi esposti in questo Codice.

Le Società adottano apposite procedure per valutare in modo trasparente e imparziale l'affidabilità e le competenze di ciascun fornitore la convenienza della sua offerta e le garanzie di assistenza e di tempestività delle prestazioni.

La gestione dei contratti con i fornitori è fondata sulla correttezza rifuggendo ogni possibile forma di abuso. In particolare le Società si impegnano a:

- rilasciare contratti, documenti o altre comunicazioni che siano chiari, semplici, completi e veritieri nonché conformi alle norme vigenti senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;



- definire contrattualmente i compensi riconosciuti e giustificarli in relazione al tipo di incarico da svolgere e al mercato di riferimento;
- effettuare i pagamenti in loro favore solamente sulla base delle condizioni contrattuali e sull'effettiva e piena ricezione dei servizi concordati;
- informare il fornitore o il lavoratore autonomo, negli specifici casi in cui è ritenuto rilevante, mediante apposite clausole contrattuali, dell'adozione del presente Codice e, ove presente, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza dell'articolo 6 del D. Lgs 231/01.

C. Rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni, Organizzazioni Politiche e Sindacali

I rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni, Organizzazioni Politiche e Sindacali sono ispirati a principi di correttezza, imparzialità ed indipendenza e sono riservati alle funzioni aziendali competenti.

Fatte salve le prerogative sindacali previste dalla normativa di legge e di contratto vigenti, ciascun destinatario deve essere consapevole che l'eventuale coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi.

In generale ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione, a titolo personale o procurare in alcun modo un'utilità agli stessi;
- offrire, o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano effettuati in un'ottica di trasparenza e onestà;
- promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali o a incaricati di pubblico servizio denaro, beni o più in generale utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio che possa influenzare l'indipendenza di giudizio nonché favorire gli interessi propri della Società o ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- ostacolare le funzioni di vigilanza esercitate dalle autorità preposte, ovvero non mettendo a disposizione con tempestività e completezza i documenti che gli incaricati richiedono nel corso di un'attività ispettiva eventualmente subita.

D. Rapporti con gli organi di informazione, stampa e altri mezzi di comunicazione

Le informazioni e le comunicazioni devono essere corrette, chiare e tra di loro omogenee, ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del business. Nessun Esponente Aziendale può rilasciare, salvo autorizzazione, dichiarazioni o interviste relative a tematiche aziendali.

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

La sigla SA8000 (tecnicamente SA8000:2014; SA sta per Social Accountability) identifica uno standard internazionale di certificazione redatto dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation Agency) e volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale 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

Lo scopo di SA8000 è quello di fornire uno standard volontario e verificabile, basato 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 valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza 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 conformità allo Standard attraverso un adeguato ed efficace sistema di gestione.



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

La norma SA8000, rispetto alle tipiche normative ISO con le quali ha in comune la struttura formale, è un riferimento che per sua natura coinvolge tutta l'Azienda. Il suo impatto e la profondità alla quale si spinge, rispetto altre norme "formali", richiede attenzione e partecipazione da parte della Direzione, del top management, dei Dipendenti, dei Fornitori, dei Fornitori dei fornitori (subfornitori) e non ultimi, i Clienti. A titolo esemplificativo, la norma viene verificata con interviste casuali direttamente nei confronti di dipendenti, ad esempio per svelare casi di "mobbing" impossibili da dimostrare mantenendo la verifica a livelli manageriali. Altro esempio può 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 contatto con l'Azienda certificata. Tipicamente, la formalizzazione dell'impegno sulla SA8000 può essere espresso in vari modi. Molte aziende, in Italia, hanno adottato questa certificazione, infatti l'Italia è il primo paese al mondo per numero di imprese certificate.

Tematiche

I temi di dettaglio sponsorizzati dalla SA8000 sono tipicamente:

- promuovere la salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, in ottica di integrazione con la OHSAS 18001;
- 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?

Serenissima Ristorazione identifica nel rispetto dei requisiti della 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 principi cardine stabiliti dalla norma SA8000:

- Non utilizzare** Non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile (in accordo alle Convenzioni ILO 182, 177 e 138, alla Raccomandazione ILO 146 e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino).
- Non favorire** Non favorire né sostenere il "lavoro obbligato" (in accordo alle Convenzioni ILO 29 e 105).
- Garantire** Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre (in accordo alla Convenzione ILO 155 e alla Raccomandazione ILO 164).
- Rispettare** Rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle confederazioni sindacali (in accordo alla Convenzione ILO 87).
- 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, coercizione fisica o mentale e abusi verbali (in accordo alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e al punto 6 della norma SA8000).
- Adeguare** Adeguare l'orario di lavoro a quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi nazionali e locali (garantendo, ove risultasse più vantaggioso, quanto espresso dal punto 7 della norma SA8000).
- Retribuire** Retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale (in accordo alla Convenzione ILO 98).

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 norma SA8000.

Assicurare la diffusione delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO a tutti i dipendenti, definendo canali informativi adeguati.

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 finalità, richiedere l'adesione ai principi stessi della norma e attuare un piano di controllo dei fornitori critici (in base all'area di provenienza, alle lavorazioni eseguite e ai servizi forniti).

Assicurare l'efficiente funzionamento del proprio sistema di gestione, al fine 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, cognome, partita I.V.A., codice fiscale, indirizzo, numeri di telefono, numero patente che consentono di individuare una determinata persona.

Dati personali particolari sono informazioni sensibili, meritevoli di una speciale attenzione perché possono rivelare l'origine etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di 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 registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, la modifica, l'estrazione, 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?

Il Regolamento non fissa delle norme ma stabilisce dei principi che devono essere rispettati per garantire la privacy delle persone fisiche in tutti gli ambiti della loro vita, ma come nel dettaglio raggiungere gli obiettivi fissati nei principi sono i privati e le aziende a doverlo stabilire e a dimostrare che le modalità adottate sono adeguate alla finalità.

Questa investitura di responsabilizzazione viene definita con il termine inglese Accountability.

È stato emanato il 4 maggio 2016 ma è direttamente applicato e vigente solo dal 25 maggio 2018, in quanto si è voluto dare due anni di tempo per l'adeguamento alla nuova disciplina.

Il Regolamento conferma i principi generali già presenti nel Codice Privacy:

- trasparenza;
- liceità;
- proporzionalità;
- conservazione;
- sicurezza.

Apporta modifiche ad alcune norme del Codice Privacy:

- informativa;
- consenso;
- diritti di accesso dell'interessato;
- analisi rischi e misure di sicurezza;
- sanzioni.

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);
- privacy by design e by default (protezione dei dati fin dalla progettazione con impostazioni predefinite);
- registro dei trattamenti (obbligo di tenere un registro dei trattamenti svolti);
- data breaches (obbligo di notifica delle violazioni al Garante);
- valutazione di impatto (obbligo di valutazioni preliminari);
- Data Protection Officer (nuova figura di garanzia).

Glossario Privacy

Informativa	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 quali modalità, se viene svolta attività di profilazione con i dati raccolti, il 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.
Consenso	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.
Interessato	L'interessato o titolare del dato personale è la persona fisica a cui si riferisce l'informazione trattata.
Titolare del trattamento	Il Titolare del Trattamento è la persona fisica o giuridica che riceve dall'interessato un determinato dato personale e autonomamente nei limiti fissati dalla legge decide come e con quale scopo trattare tale dato.
Responsabile del trattamento	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)
Responsabile della protezione dei dati	Il Responsabile della protezione dei dati personali anche conosciuto col suo acronimo inglese DPO Data Protection Officer è una nuova figura 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.

Cosa ha fatto Serenissima per adeguarsi al Regolamento GDPR?

Responsabilità

Si è dotata di una struttura organizzativa, attribuendo le responsabilità in ambito privacy alle rispettive figure e funzioni aziendali.

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/

Oppure scrivere all'indirizzo di posta elettronica:

responsabile.protezionedati@grupposerenissima.it.

Registro dei trattamenti

Ha istituito il Registro dei Trattamenti ossia un elenco dei trattamenti, suddiviso 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

Ha adottato due atti normativi interni:

Il Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici, per la sicurezza dei trattamenti dei dati e per la prevenzione dei reati informatici

Con il GDPR UE 679/2016, i dati personali relativi alle persone fisiche devono essere trattati nel rispetto di una serie di principi fissati in via tassativa dal legislatore. Nel corso dell'attività lavorativa, pertanto, ciascuno di noi è al contempo soggetto attivo di trattamenti di dati personali (cioè si trova ad utilizzare dati personali relativi ad altre persone fisiche e giuridiche), e soggetto passivo di trattamento dei propri dati (perché qualcun altro si trova a gestire per varie finalità i dati che ci riguardano). Il rispetto di ciascuno di noi per tale normativa è la migliore garanzia che nessuno possa mai usare illegittimamente i dati personali che ci riguardano o i dati personali utilizzati dall'azienda per la propria attività, con il rischio di arrecare grave danno a noi stessi, a Serenissima Ristorazione S.p.A. o a terzi.

Il Codice di Autoregolamentazione a tutela dei dati personali trattati che stabilisce le norme di comportamento che devono essere seguite da tutta la struttura organizzativa aziendale

La tutela dei dati personali è un diritto fondamentale, tuttavia nel mondo dell'Impresa, sovente viene percepita come un'inutile incombenza burocratica, che rallenta e aggrava di costi l'azienda. In realtà, questa percezione, è quanto di più fuorviante si possa pensare, perché non consente di far comprendere le opportunità che può comportare l'adozione di modalità semplificate di compliance. Adottare semplici misure di protezione dei dati personali, può contribuire infatti, a rendere più efficiente l'organizzazione dell'impresa e a ridurre sensibilmente i potenziali rischi di sottrazione e/o appropriazione indebita dei dati stessi, che esporrebbero l'Impresa a danni ingenti dovuti alle legittime pretese risarcitorie dei titolari dei dati, ma soprattutto alle gravi conseguenze sanzionatorie.

Tenuto conto della natura, del campo di applicazione, del contesto e delle finalità dei propri trattamenti, nonché dei rischi di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche, Serenissima Ristorazione S.p.a. predispone le misure tecniche e organizzative più opportune per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento dei dati personali è effettuato conformemente al Regolamento UE GDPR 2016/679. Dette misure sono riesaminate e aggiornate qualora si presentino esigenze nuove, si individuino delle nuove criticità e ogni qualvolta lo si reputi necessario, in seguito alla valutazione di impatto.

Il Codice di Autoregolamentazione, si rivolge a tutti gli operatori del Gruppo Serenissima Ristorazione S.p.a., siano essi dipendenti, collaboratori o partner, che nell'esecuzione del loro incarico, sono chiamati a trattare dati personali, inoltre, si prefigge l'obiettivo di conformare le buone prassi aziendali al dettato normativo nazionale e comunitario in materia, ma anche e soprattutto ambisce a diventare lo strumento in grado di gestire al meglio i dati personali affidati a Serenissima Ristorazione S.p.a., rafforzando la fiducia degli stakeholders circa la sicurezza e la capacità di gestione del patrimonio dati personali trattati dall'azienda, valore economico da tutelare e promuovere alla stregua di un qualsiasi altro asset, suscettibile di trasformarsi in una risorsa aggiuntiva in termini di competitività e di immagine.

Misure gestionali

Ha adottato diverse misure gestionali per adeguare i propri processi operativi, tra le quali le principali sono state:

- l'invio delle lettere di informativa a clienti, fornitori e dipendenti;
- la revisione delle modalità di archiviazione/distruzione di alcuni documenti particolarmente sensibili;
- la definizione di un piano di formazione per tutti i dipendenti autorizzati al trattamento di dati personali.



Tutto quanto è stato fatto in considerazione che, oltre al doveroso rispetto della legge, in un'era digitale, trattare i dati personali che ci sono affidati è fondamentale per adempiere al nostro dovere di fornire i migliori servizi. Serenissima Ristorazione si impegna, quindi, a proteggere la privacy dei propri clienti, fornitori e dipendenti: noi saremo chiari e trasparenti circa tutte le informazioni che raccogliamo e su cosa facciamo con queste informazioni.

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.



Cenni Normativi

D.Lgs 9 Aprile 2008, n.81 coordinato con D.Lgs 3 Agosto 2009, n.106 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 Agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" (Testo Unico Sicurezza e Salute sul Lavoro). Supplemento n.108/L.G.U. 101 del 30/04/2008.

Con l'approvazione definitiva del citato decreto prende corpo in Italia il progetto di coordinare e razionalizzare in un unico testo la complessa normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni sono state abrogate, salvo poche eccezioni, le principali normative fino ad allora esistenti (626/94, 494/96, DPR547/55, 164/56, 303/56).

- **Si applica a tutti i settori di attività pubblici e privati.**
- **Interessa tutte le tipologie di rischio.**
- **Si estende ad ogni forma di lavoro, anche atipico ed in parte anche a lavoratori autonomi.**
- **Equipara gli studenti in tirocinio e in laboratorio a lavoratori.**
- **Si compone di 306 articoli e 51 allegati tecnici.**

Informazione e formazione dei lavoratori

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:

- rischi generici e specifici in azienda;
- procedure di emergenza;
- organigramma in materia di SSL;
- misure di prevenzione e protezione adottate.

È un'attività progettata e strutturata con lo scopo di assicurare al lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'informazione e la formazione dei lavoratori sono obblighi, anche delegabili, che ricadono sul datore di lavoro.

La formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro è realizzata nell'ambito di un vero e proprio progetto formativo basato sull'analisi di contesto, di fabbisogno in funzione della specificità dell'ambiente.

L'organizzazione della formazione deve seguire indicazioni normative specifiche che trovano quindi riscontro nel progetto formativo.

In data 21 Dicembre 2011 è stato sancito l'accordo per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37 comma 2 del D.lgs 81/2008 (pubblicato in G.U. n.8 del 11/01/2012 ed entrato in vigore in data 26/01/2012) che rappresenta pertanto la base sulla quale progettare e realizzare gli interventi formativi rivolti ai lavoratori, in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Il medesimo Accordo ha anche sancito le modalità formative supplementari, rivolte a lavoratori che assumono ruoli di maggior responsabilità nei riguardi dei dipendenti. Queste figure sono il preposto ed il dirigente. In data 21/12/2011 è stato sancito anche l'accordo sulla formazione del datore di lavoro RSPP.

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 agli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e per raggiungere gli obiettivi di mantenimento e miglioramento delle condizioni di lavoro e sicurezza; oltre agli obiettivi previsti nel Documento di Valutazione dei Rischi sezione generale.

Nel manuale sono fornite indicazioni sui principali rischi e sui rischi specifici per la 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 e antincendio e sulle principali figure che partecipano alla gestione della sicurezza.

Il manuale è stato volutamente realizzato in veste semplice e concisa, dotato di rappresentazioni grafiche al fine di renderlo di immediata e facile lettura da parte dei lavoratori e neoassunti in Azienda (approfondimenti possono essere tratti direttamente dalle normative riportate in allegato).

Si è cercato di renderlo completo per gli aspetti di sicurezza relativi all'Azienda e può essere oggetto di elaborazioni successive in relazione alle variazioni del ciclo produttivo, alla storia dell'Azienda e al progresso tecnologico.

Ogni lavoratore ne conserverà una copia e firmerà al datore di lavoro il verbale di consegna, avvenuta lettura e conoscenza del contenuto.

Politica della Sicurezza

Serenissima Ristorazione è impegnata nel raggiungimento di un livello di qualità maggiore sia nelle prestazioni sia nella produzione con l'intento di migliorare gli standard produttivi e la sicurezza aziendale.

Le figure aziendali coinvolte nella gestione della sicurezza operano con la finalità di migliorare gli aspetti legati alla sicurezza, in relazione ai propri compiti, responsabilità e capacità tecniche.

Gli obiettivi programmati sono raggiunti attraverso il coinvolgimento continuo di tutti i lavoratori, impegnati a migliorare il proprio lavoro e le conoscenze tecniche tramite la formazione e soprattutto tramite il lavoro di gruppo e la partecipazione attiva.

Consapevoli che per il continuo miglioramento della sicurezza risulta necessaria la partecipazione di ogni persona presente in Azienda, si chiede a tutti il massimo sforzo per supportare il lavoro svolto dai servizi preposti (Servizi di Prevenzione e Protezione Aziendale) e delle figure designate (Responsabile SPPA, addetti alla gestione delle emergenze antincendio e Pronto Soccorso, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) per il bene e la salute di TUTTI.



Generalità

Il nuovo approccio alla sicurezza, determinato dalle direttive della Comunità Europea e l'applicazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123 (dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94) ha portato all'emanazione in Italia del D.Lgs. 81/08 denominato "Testo unico per la sicurezza sul lavoro" "riguardante la sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro"; si riportano di seguito i principali aspetti.

- La sicurezza viene gestita in Azienda con la collaborazione di tutte le figure presenti.
- Viene costituito un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPPA - strumento del Datore di Lavoro) e viene eletto da parte dei lavoratori il Rappresentante per la Sicurezza.
- Deve essere effettuata la valutazione dei rischi presenti in Azienda;
- Devono essere programmati ed attuati una serie di interventi relativi al mantenimento e al miglioramento delle condizioni di sicurezza (programma di miglioramento);
- Viene posta particolare attenzione agli aspetti di prevenzione legati all'operatore (informazione e formazione).

Le figure aziendali coinvolte sono le seguenti:

- **Datore di lavoro**
- **Procuratore speciale in materia di sicurezza**
- **Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale**
- **Servizio di consulenza esterno CONTEC AQS s.r.l.**
- **Responsabile di Divisione**
- **Responsabile del SPPA**
- **Preposto/Ispettore**
- **Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori**
- **Medico Competente Coordinatore**
- **Medico Competente**
- **Responsabili per le emergenze di Pronto Soccorso e Antincendio**

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; una politica di sicurezza accettata e condivisa da tutte le figure presenti nell'ambiente di lavoro comporta sicuramente il miglioramento dello standard produttivo.

Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela prescritte e gerarchicamente ordinate dalla legge (art. 15 D.Lgs. n. 81/08); i concetti fondamentali 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.





Serenissima Ristorazione S.p.A. - Via della Scienza, 26 - 36100 Vicenza
Tel +39 0444 348400 - Fax +39 0444 348482
C.F. e P.IVA 01617950249 - info@grupposerenissima.it

www.grupposerenissima.it