

	<b>POLITICA AZIENDALE</b>	Mod.	MD
		Rev.	03
		Data	30.11.2023

## ***POLITICA AZIENDALE***

**Cooperativa Archeologia** opera da lungo tempo nel settore della ricerca, della conservazione e della valorizzazione dei beni culturali.

Cosciente dell'importanza sociale e dell'irripudicibilità dei beni su cui opera, la Cooperativa è orientata da sempre verso il miglioramento continuo delle proprie capacità organizzative e produttive, nell'intento di ottenere ed incrementare la soddisfazione di tutti coloro che direttamente o indirettamente interagiscono con l'impresa, aumentando così la propria competitività, migliorando la propria posizione sul mercato e perfezionando la propria immagine nel contesto socio ambientale in cui si trova.

La crescita auspicata ed il conseguente aumento di complessità dei processi aziendali, rendono necessaria una struttura organizzativa uniforme, in grado di "assicurare" certezze esecutive e costanza di comportamenti.

A tale scopo la Direzione Aziendale ha predisposto una struttura organizzativa dotata di metodologie di lavoro rispondenti allo standard della norma UNI-EN ISO 9001:2015, concepita in modo da prevenire carenze nei prodotti/servizi e capace di intervenire, per correggersi, sulle proprie modalità operative in ogni fase del ciclo produttivo.

In primo luogo l'impresa si propone di ottenere e mantenere nel tempo la certificazione del proprio Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e Parità di genere) da parte di un Organismo di terza parte, si impegna pertanto ad assicurare che tutti i requisiti necessari vengano rispettati: quelli previsti dalla norma, quelli cogenti applicabili, quelli determinati dalle esigenze della clientela e quelli stabiliti internamente.

Cooperativa Archeologia tramite l'implementazione del Sistema sulla Parità di Genere ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione in quanto crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Al fine di assicurare la Parità di Genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, la Cooperativa vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano all'interno e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business, in quanto crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'alta Direzione integra la politica già esistente, in coordinamento con il Comitato Guida e crede infatti che, lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo dell'organizzazione che, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dello scopo di certificazione, focalizza i propri sforzi nelle aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022.

La Direzione Aziendale è consapevole che il conseguimento di certi risultati è condizionato prima di tutto alla capacità di soddisfare le esigenze dei clienti/committenti, si impegna quindi ad ottenere il più alto gradimento da parte degli stessi, assicurando che i processi per determinare i loro bisogni e le loro aspettative siano convertiti in requisiti realmente operativi e vengano in concreto soddisfatti.

I principi strategici su cui il Sistema di Gestione Integrato della Cooperativa si fonda sono i seguenti:

1. perseguire la soddisfazione del cliente, anche, ove occorra, educandolo ad una politica della qualità, con la finalità di contribuire ad un miglioramento degli standard qualitativi del settore, sia sul piano metodologico che su quello operativo;
2. migliorare il livello di qualità del prodotto e del servizio erogato, mediante un controllo continuo del processo, individuando difetti ed errori e, attraverso l'individuazione delle cause e le successive azioni correttive, perseguire l'obiettivo della loro massima riduzione;
3. trasmettere all'esterno un'immagine aziendale che permetta alla Cooperativa di imporsi come impresa leader del

	<b>POLITICA AZIENDALE</b>	Mod.	MD
		Rev.	03
		Data	30.11.2023

settore;

4. migliorare il livello dell'organizzazione interna a beneficio di tutti i lavoratori, limitando al massimo le disfunzioni e riducendo, di conseguenza, sprechi di risorse e aumenti dei costi;
5. perseguire, attraverso la migliore organizzazione possibile del processo, una politica della prevenzione e della protezione dai rischi del lavoro a favore di tutti gli operatori coinvolti, interni ed esterni all'azienda;
6. *assicurare la Parità di genere attraverso azioni concrete nelle seguenti aree:*
  - **Cultura e strategia**: migliorare l'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere; incentivare la lotta ed il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole
  - **Governance**: attuare un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
  - **Processi HR**: attuare processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità
  - **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**: migliorare la capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione
  - **Equità remunerativa per genere**: attuare processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being
  - **Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: attuare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
7. *Adottare politiche ed obiettivi di parità (indicati in modo più analitico ed esaustivo nel Piano Strategico) all'interno delle seguenti tematiche:*
  - *Selezione ed assunzione: i candidati devono essere selezionati in maniera neutrale con criteri di selezione che si basano su requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza; la posizione lavorativa deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni ed alle responsabilità e non influenzata dal genere*
  - *Gestione della carriera: valutazioni eque dei potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere; la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere*
  - *Equità salariale: la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità; a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità*
  - *Genitorialità, cura: La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse*
  - *Conciliazione dei tempi Vita-lavoro (Work-life balance): intendiamo poter fornire al nostro personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione*
  - *Prevenzione abusi e molestie: ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero*

	<b>POLITICA AZIENDALE</b>	Mod.	MD
		Rev.	03
		Data	30.11.2023

**Cooperativa Archeologia** considera la tutela della salute e della sicurezza come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

Per concretizzare tale impostazione l'impresa si impegna:

- a rispettare la normativa posta a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e, per facilitare il raggiungimento di tale obiettivo, a istituire un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza mettendo a disposizione le risorse umane e strumentali necessarie;
- a fare in modo che il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza coinvolga l'intera organizzazione aziendale, ognuno secondo le proprie responsabilità e competenze. A tal fine i lavoratori saranno sensibilizzati e formati per svolgere i propri compiti in sicurezza e per assumere le proprie responsabilità in materia;
- a programmare le attività dell'impresa, in modo particolare per l'attività di cantiere, tramite la definizione preventiva di piani specifici per ogni singolo cantiere;
- a consultare con continuità i propri lavoratori ed, in particolare, i loro rappresentanti;
- a favorire il miglioramento continuo della sicurezza e della prevenzione;
- a controllare, tramite un sistema di monitoraggio, l'attuazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza e l'osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di salute e di sicurezza, definendo opportuni indicatori;
- a riesaminare periodicamente la politica di sicurezza e il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza attuato;
- a seguire con attenzione le interdipendenze tra le attività produttive dell'azienda e quelle attribuite ad altre componenti produttive presenti in cantiere, anche attivando e partecipando alle riunioni di coordinamento.

8. Garantire il rispetto dei requisiti contrattuali, di direttive, norme, regolamenti e leggi applicabili;

Uno degli aspetti principali è costituito dalla necessità di conoscere ed essere consapevoli degli impegni contrattuali presi con il cliente. Il rispetto dei requisiti contrattuali e quando possibile il superamento delle aspettative del cliente deve essere alla base del comportamento di ogni persona che opera nell'impresa.

Per la corretta gestione aziendale risulta indispensabile che tutti coloro che operano nell'azienda considerino come elemento fondamentale dell'operato di ognuno, il totale e completo rispetto di tutte le disposizioni legislative che regolano e disciplinano l'attività dell'impresa.

La Direzione Aziendale ritiene pertanto indispensabile ed obbligatorio, conformarsi alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti sottoscritte.

9. Garantire il rispetto delle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

La Direzione Aziendale ritiene indispensabile garantire a tutti i lavoratori condizioni di lavoro adeguate e sicure. Per questo si attiva con iniziative costanti finalizzate all'incremento della conoscenza e della consapevolezza dei rischi presenti durante lo svolgimento delle attività lavorative. L'impresa ritiene infatti indispensabile che tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati, per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Tutti coloro che operano nell'impresa devono attivamente partecipare, ognuno in base alle proprie mansioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza affinché:

- Le macchine utilizzate, gli impianti, le attrezzature ed i luoghi di lavoro siano realizzati e gestiti in modo da salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- L'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori;
- Le attività siano svolte anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali.



## POLITICA AZIENDALE

Mod.	MD
Rev.	03
Data	30.11.2023

La Direzione Aziendale ritiene ovviamente imprescindibile il rispetto di tutte le disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed il rispetto di tutti gli ulteriori requisiti sottoscritti dall'impresa e relativi ai propri pericoli ed invita il personale alla individuazione ed alla tempestiva segnalazione di tutti gli eventuali spunti di miglioramento relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

### 10. Impegno alla consultazione e partecipazione dei lavoratori

**Cooperativa Archeologia** ha la convinzione che alcune valutazioni ed alcuni miglioramenti possano essere adeguatamente valutati solo con il coinvolgimento o la partecipazione costruttiva di tutti i lavoratori.

Ogni lavoratore ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono pertanto invitati costantemente a fornire tutte le indicazioni ed i suggerimenti ritenuti importanti ed efficaci per migliorare la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

### 11. Impegno al miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori (prevenzione degli infortuni e delle malattie lavorative)

Da sempre **Cooperativa Archeologia** ha posto una particolare attenzione e sensibilità nei confronti delle tematiche relative alla salute ed alla sicurezza di tutti i lavoratori.

L'impegno nei confronti della salute e sicurezza si è concretizzato nella scelta di implementare il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza conforme alla norma UNI ISO 45001:2018.

**Cooperativa Archeologia** assume l'impegno per una costante azione di prevenzione degli infortuni e delle malattie lavorative e per un miglioramento continuo della gestione e delle prestazioni di salute e sicurezza.

### 12. Il rispetto dell'ambiente

Da sempre **Cooperativa Archeologia** ha posto una particolare attenzione e sensibilità nei confronti delle tematiche ambientali. L'impegno nei confronti dell'ambiente si è concretizzato nella scelta di implementare il Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015.

A tale scopo la Direzione, dopo aver condotto una approfondita Analisi Ambientale degli impatti ambientali che possono derivare dallo svolgimento delle proprie attività, ha individuato delle aree prioritarie di intervento ed intende perciò attuare le seguenti azioni:

- Mantenere e implementare sempre più nel tempo un Sistema di Gestione Ambientale soddisfacendo tutti i requisiti contenuti nella UNI EN ISO 14001:2015;
- adempiere alle prescrizioni legislative e/o regolamentari sottoscritte dall'organizzazione in materia ambientale;
- sviluppare e utilizzare opportune procedure per l'individuazione e la minimizzazione degli impatti ambientali negativi derivanti dalle proprie attività,
- effettuare una corretta analisi dei siti prima dell'inizio dei lavori;
- prevenire la possibilità di inquinamento, riducendo i rischi di provocare danni ambientali;
- effettuare una corretta gestione dei rifiuti;
- controllare il consumo di materie prime e prodotti, evitando ogni forma di spreco;
- controllare il consumo di risorse idriche e di risorse energetiche;
- adottare le misure necessarie per ridurre gli impatti ambientali dovuti a situazioni di emergenza;
- incoraggiare la responsabilità dei dipendenti e collaboratori verso la protezione dell'ambiente e realizzare programmi di informazione e formazione del personale;



## POLITICA AZIENDALE

Mod.	MD
Rev.	03
Data	30.11.2023

- individuare ed adottare opportuni strumenti per esercitare un'influenza sui comportamenti e sulle prestazioni ambientali di fornitori e sub-appaltatori;

Con l'implementazione del Sistema di Gestione Ambientale e con il riesame periodico dello stesso, l'azienda si impegna a migliorare continuamente le proprie *performance* ambientali.

**Cooperativa Archeologia** si impegna inoltre, in base a quanto emerso dall'analisi del proprio contesto, a seguire per quanto possibile:

- Le indicazioni del documento "alleggerisci l'impronta" per migliorare la gestione di alcuni aspetti ambientali correlati alle attività di ufficio;
- Le indicazioni del documento "criteri ambientali minimi" per migliorare la gestione di alcuni aspetti ambientali correlati alle attività di progettazione e di esecuzione dei lavori in cantiere;

13. Il miglioramento continuo dell'efficacia del sistema di gestione integrato;

**Cooperativa Archeologia** desidera attivare il miglioramento continuo mediante l'individuazione di opportuni obiettivi aziendali, mediante le azioni per cogliere le opportunità e per gestire i rischi, mediante gli strumenti per il miglioramento continuo previsti dalle norme (Non Conformità e Azioni Correttive);

Ciascun componente dell'Organico deve partecipare attivamente alla crescita della Qualità, della sicurezza, del rispetto dell'ambiente, alla inclusione delle diversità in Azienda, collaborando con la Direzione Aziendale alla definizione delle procedure gestionali e impegnandosi sia nella rilevazione che nella pronta rimozione di non conformità rispetto alle linee definite dalla documentazione del Sistema di gestione Aziendale, per un continuo miglioramento dell'efficacia delle attività svolte. La Direzione Aziendale si impegna a promuovere ogni forma di prevenzione dell'inquinamento e di prevenzione degli infortuni e delle malattie lavorative.

La Direzione, con l'apporto del Sistema di Gestione aziendale, si auspica infatti di introdurre all'interno dell'azienda una mentalità costruttiva, che consenta di procedere regolarmente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati e di migliorare continuamente le prestazioni aziendali.

14. dare occupazione qualificata nelle attività relative alla tutela, alla ricerca e alla valorizzazione dei beni culturali;

15. affrontare la ricerca archeologica, il restauro e le attività di valorizzazione, anche con l'impiego delle più aggiornate tecnologie, al fine di garantire al meglio la tutela dei beni culturali;

16. garantire una più ampia valorizzazione e fruizione dei beni culturali: fino dall'anno dell'avvio delle attività la cooperativa ha prestato la massima attenzione agli interventi didattici e di valorizzazione, con l'intento di favorire la riacquisizione delle radici storico culturali da parte dei cittadini, cercando nel contempo di rendere fruibili a tutti le metodologie ed i risultati di discipline scientifiche troppo spesso considerate patrimonio esclusivo degli addetti ai lavori;

17. contribuire a promuovere e creare riferimenti certi nella normativa e nelle consuetudini che caratterizzano il mercato dei beni culturali: la cooperativa si è fatta nel tempo parte attiva e propositiva di nuove regole volte a disciplinare il settore

18. adottare un sistema di monitoraggio (KPI) per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente

Oltre all'imprescindibile impegno nel perseguire costantemente la soddisfazione del cliente, l'impresa si propone di soddisfare gli interessi di tutte le parti coinvolte, in particolare:

- dei fornitori, stabilendo, nel naturale rispetto del reciproco interesse economico, contatti di lavoro duraturi nel tempo, privilegiando l'affidabilità e la correttezza commerciale e favorendo scambi di conoscenze;
- dell'ambiente esterno garantendo la massima attenzione al rispetto ed alla salvaguardia delle risorse naturali.



## POLITICA AZIENDALE

Mod.	MD
Rev.	03
Data	30.11.2023

in maniera altrettanto significativa, è verso il personale interno che si orienta l'impegno della direzione, con lo scopo di conseguire ed incrementare il benessere e la soddisfazione dei propri dipendenti, soci e non, ed ottenere il massimo coinvolgimento da parte loro.

Si impegna perciò a garantire le migliori condizioni di lavoro, nel pieno rispetto delle disposizioni normative in materia di sicurezza, ed individua le esigenze e le aspettative in termini di riconoscimento, soddisfazione professionale e sviluppo individuale.

Ciascun componente dell'Organico deve partecipare attivamente alla crescita del Sistema di Gestione Integrato in Azienda, collaborando con la Direzione Aziendale alla definizione delle procedure gestionali e impegnandosi sia nella rilevazione che nella pronta rimozione di non conformità rispetto alle linee definite dalla documentazione del proprio sistema di gestione aziendale, per un continuo miglioramento delle attività di tutte le funzioni aziendali.

La Direzione Aziendale coinvolge il personale a tutti i livelli mettendolo al corrente degli Obiettivi e promuovendo sistematicamente il concetto di soddisfazione del Cliente, sia nei requisiti formalizzati/espressi, sia nei requisiti impliciti / non espressi, ma comunque attesi dal Cliente.

La Direzione si auspica e promuove anche un contributo da parte del personale nell'individuazione dei rischi e delle opportunità che si possono manifestare durante le attività lavorative così come si auspica un contributo nell'individuazione e nel suggerimento delle misure da mettere in atto per gestire nel migliore dei modi i rischi e per cogliere le opportunità.

La Direzione promuove l'utilizzo dell'approccio per processi (l'impresa è costituita da un insieme di processi correlati ed interconnessi, ognuno dei quali deve funzionare correttamente, deve produrre risultati concreti, oggettivi e valutabili) e del Risk-based thinking (il pensiero basato sul rischio). Ogni attività svolta presenta infatti un certo livello di rischio (e/o di opportunità) che deve essere valutato partendo dalla conoscenza e dalla consapevolezza. L'attenzione, l'accuratezza ed il livello di attenzione nella pianificazione, gestione e controllo di ogni attività deve essere commisurata al rischio e o all'opportunità insita nell'attività da svolgere.

La Direzione, con l'apporto del Sistema di Gestione Integrato, si auspica infatti di introdurre all'interno dell'azienda una mentalità costruttiva, che consenta di procedere regolarmente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati e di migliorare continuamente le prestazioni aziendali.

Nell'ottica di tale miglioramento, vengono definiti periodicamente gli obiettivi che l'impresa si propone di raggiungere a partire dagli intenti generali espressi nel presente documento e viene attivato un processo di aggiornamento continuo di tali obiettivi e della stessa Politica aziendale, in modo da adeguarli continuamente alle esigenze.

La Direzione Aziendale infine promuove la cultura della Qualità, del rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza e della Parità di genere ed assicura le risorse necessarie, nella convinzione che la qualità delle realizzazioni, il rispetto dell'ambiente e delle condizioni di salute e sicurezza sia raggiungibile solo grazie all'impegno di tutti coloro che operano nell'impresa e per l'impresa.

Si adopera quindi affinché la Politica sia diffusa e compresa a tutti i livelli all'interno dell'azienda e richiama tutto il personale al perseguimento della politica ed alla completa osservanza dei contenuti del Manuale, delle procedure e delle istruzioni nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, in considerazione tra l'altro che la qualità, il rispetto dell'ambiente, delle condizioni di salute e sicurezza e la Parità di genere, possono essere ottenute da chi esegue le varie attività e non da chi le controlla.



## POLITICA AZIENDALE

Mod.	MD
Rev.	03
Data	30.11.2023

Il raggiungimento dell'obiettivo di ottenimento della certificazione sulla base della norma UNI EN ISO 9001:2015 e del suo mantenimento nel tempo, oltre ad essere necessario al fine di permettere alla Cooperativa di proseguire le attività in relazione ai lavori pubblici, costituisce un passaggio obbligato per la messa in pratica dei principi fondanti della Cooperativa stessa, come sopra esposti.

Il raggiungimento dell'obiettivo di ottenimento della certificazione ambientale sulla base della norma UNI EN ISO 14001:2015, della certificazione in materia di salute e sicurezza sulla base della norma UNI ISO 45001:2018 e della Parità di Genere ai sensi della Prassi UNI PDR 125:2022 e del loro mantenimento nel tempo, risulta necessario per garantire lo sviluppo e la competitività della Cooperativa e costituisce un ulteriore passaggio indispensabile per la messa in pratica dei principi fondanti della Cooperativa stessa.

Per questo motivo tutti i lavoratori della Cooperativa, nonché tutte le funzioni aziendali, sono coinvolti nella responsabilità, ognuno rispetto ai propri compiti, del perseguimento di tale obiettivo.

La Direzione si augura di ottenere, da tutto il personale, il massimo contributo per il conseguimento degli obiettivi prefissati.

### Alcol e droghe

Cooperativa Archeologia riconosce che l'uso di alcol, droghe e altre sostanze stupefacenti da parte dei lavoratori condiziona negativamente il loro lavoro e può avere serie conseguenze, dannose per loro stessi e per la sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti e dell'Azienda.

L'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita nei locali della Società di alcol e droga è severamente proibito, e la violazione costituisce base per una adeguata azione disciplinare, fino al licenziamento.

In riferimento alle leggi in materia di alcol, è fatto divieto, agli operatori che svolgono le attività a rischio previste dall'accordo di cui alla Conferenza Stato-Regioni del 16/03/2006, di assumere alcolici anche prima di prendere servizio, o durante le pause per i pasti, in quanto la presenza di alcol nel sangue rappresenta un rischio aggiuntivo di andare incontro ad infortunio sul lavoro o di provocare danni per la salute a terze persone; tale divieto vale anche per gli operatori che effettuano le lavorazioni di cui sopra nei periodi di pronta disponibilità. Il controllo alcolimetrico per i lavoratori che svolgono le attività a rischio deve dimostrare l'assenza di alcol nel sangue (Alcolemia = 0.0).

Cooperativa Archeologia riconosce la dipendenza da alcol e droga come una condizione curabile. Il Medico Competente della Società, nominato ai sensi del D. Lgs 81/08, è a disposizione degli interessati che, su base esclusivamente volontaria e strettamente riservata, ritengano di consultarlo per qualsiasi informazione sulle condizioni di dipendenza da alcol e droghe, anche per una fattiva collaborazione ai fini di un più efficace recupero. Coloro ai quali si determinasse una dipendenza da tali sostanze, saranno assistiti da tutte le garanzie previste dalla vigente normativa, legale e contrattuale, e nel più assoluto rispetto della dignità della persona.

Cooperativa Archeologia, nell'esercizio anche dell'obbligo legale di provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, qualora lo stato di soggezione del dipendente a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale che, pur non comportando una incapacità al lavoro, costituisca pericolo, nell'espletamento di particolari compiti, all'incolumità propria, a quella dei colleghi di lavoro o terzi o alla sicurezza degli impianti, si riserva la facoltà di mutare tali compiti nei limiti previsti dalla legge. L'Azienda potrà dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, qualora sia accertata nelle forme di legge l'inedoneità del dipendente alle prestazioni lavorative, discendente dallo stato di dipendenza da sostanze alcoliche o stupefacenti.

	<b>POLITICA AZIENDALE</b>	Mod.	MD
		Rev.	03
		Data	30.11.2023

Cooperativa Archeologia si riserva di effettuare senza preavviso controlli sulla presenza nei propri locali di droghe ed alcol.

Cooperativa Archeologia richiede ai propri fornitori di lavori e servizi l'adozione della presente Politica al momento della stipula del contratto. I dipendenti di Società terze colti in flagrante violazione della presente Politica saranno allontanati dai locali dell'Azienda e saranno richieste opportune azioni disciplinari ai rispettivi datori di lavoro.

Cooperativa Archeologia. si impegna a comunicare la presente Politica a ogni nuovo assunto, ad informare tutto il personale di ogni revisione della stessa ed a rendere disponibile il Documento a tutte le parti interessate tramite il sito internet aziendale [www.archeologia.it](http://www.archeologia.it)

Firenze, 30.11.2023

La Direzione

**COOPERATIVA ARCHEOLOGIA** s.r.l.  
Via L. La Vista, 5 - 50133 FIRENZE  
Tel: 57694476059 - Fax: 055/232938  
P. IVA: 03185890484