

TAMBASS DI TAMBLE' & C. SAS

VIA VALLE MIANO 23, 60125 - ANCONA (AN)

ORGANIGRAMMA SICUREZZA SUL LAVORO

Sedi operative in cui si applica la sicurezza sul lavoro:

VIA VALLE MIANO 23 - 60125 - ANCONA (AN)
VIA MARTIRI DELLA RESISTENZA 2 - 60125 - ANCONA (AN)

DATORI DI LAVORO	TOMMASO TAMBLE'
RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	MIRCO MARTINELLI (esterno)
MEDICO COMPETENTE	MATTEO VALENTINO
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	TERRITORIALE - DI BERARDINO CLAUDIO

PREPOSTI SULLA SICUREZZA		
Cognome	Nome	Sede
TAMBLE'	TOMMASO	ANCONA, VIA MILANO E VIA RESISTENZA

ADDETTI SQUADRA D'EMERGENZA

ADDETTI AL SERVIZIO ANTINCENDIO		
Cognome	Nome	Sede operativa
FELICE	BENEDETTA	ANCONA, VIA MARTIRI
PAZZI	VALERIA	ANCONA VIA MARTIRI
TAMBLE'	TOMMASO	ANCONA, VIA MILANO
ADDETTI PRIMO SOCCORSO		
Cognome	Nome	Sede operativa
ASOLI	ROSSELLA	ANCONA VIA MARTIRI
FELICE	BENEDETTA	ANCONA, VIA MARTIRI
PAZZI	VALERIA	ANCONA VIA MARTIRI
TAMBLE'	TOMMASO	ANCONA, VIA MILANO

NORME DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE INCENDI

(ART. 2 DM 2/9/21)

QUALI SONO I RISCHI DI INCENDIO

Nei locali sono presenti materiali infiammabili (principalmente carta) che, a contatto con una sorgente d'innesco, principalmente apparecchiature elettriche ed elettroniche, possono dare luogo ad un incendio. L'incendio può nascere, inoltre da corti circuiti o violazioni del divieto di fumare.

MISURE DI PREVENZIONE

All'interno del locale è vietato:

- fumare (anche sigarette elettroniche);
- svolgere manutenzioni su impianto elettrico e su apparecchiature elettriche ed elettroniche;
- utilizzare prese multiple che comportino sovraccarico (collegando ad esempio più stampanti);
- accatastare carta e cartone vicino a quadri elettrici, apparecchiature elettriche o elettroniche;
- accatastare materiali lungo le vie d'esodo;
- chiudere a chiave, durante l'orario di lavoro, le uscite che costituiscono le vie d'esodo;
- spostare gli estintori o renderli non visibili apponendo materiali che ne impediscono la vista.

I nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze e primo soccorso, nonché del Responsabile Servizio prevenzione e Protezione sono indicati nell'Organigramma allegato.

Gli Addetti Prevenzione Incendi hanno il dovere di svolgere la sorveglianza periodica al rispetto di tali procedure, in particolare il corretto funzionamento degli estintori presenti nei locali, riportando le azioni svolte sul registro predisposto.

NORME DI COMPORTAMENTO IN CASO DI INCENDIO

Dipendenti e pubblico devono:

1. Avvisare immediatamente l'addetto gestione emergenze (l'allarme deve essere dato sonoro);
2. Mantenere la calma e dirigersi verso il luogo sicuro (la pubblica via) percorrendo le vie d'esodo;
3. In caso di presenza di disabili, prestare aiuto nell'evacuazione;
4. Durante l'evacuazione, chiudere porte e finestre dietro di sé per evitare di alimentare il fuoco con aria fresca;
5. Non usare gli ascensori se presenti.

L'addetto gestione emergenze provvede a:

- verificare la corretta evacuazione degli occupanti;
- chiamare il 112;
- utilizzare l'estintore in dotazione per spegnere l'incendio;
- disattivare l'interruttore di corrente su quadro generale ad evacuazione completata.

INFORMATIVA IN MATERIA DI VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

(ai sensi della legge 198/2025)

La presente informativa è fornita con l'obiettivo di garantire il rispetto e il benessere di tutti i lavoratori.

La ditta **TAMBASS DI TAMBLE' & C. SAS** non tollera alcuna forma di molestia e di violenza e si impegna attivamente a prevenire e sanzionare eventuali comportamenti descritti nella presente informativa.

Scopo

L'informativa intende delineare delle linee guida per definire i comportamenti che sono da intendersi vietati all'interno del contesto lavorativo, al fine di prevenire ogni potenziale fenomeno di molestia o di violenza sui luoghi di lavoro.

Il documento è pensato nell'ottica di garantire un ambiente di lavoro privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza verbale, fisica o psicologica. Lo scopo primario è tutelare il benessere di tutto il personale e creare un ambiente di lavoro inclusivo.

Definizioni

- **Molestia sul lavoro:** quel comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
- **Violenza sul lavoro:** riguarda gli incidenti in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.

Ci sono poi diverse tipologie di violenze:

- **Violenza psicologica:** fa riferimento a una serie di comportamenti che minano la salute mentale e mirano a far sentire la vittima impotente e a intaccarne l'autostima.
- **Violenza verbale:** è una forma di abuso emotivo che si manifesta attraverso l'uso di parole o linguaggio per infliggere danno, umiliazione o controllo.
- **Violenza fisica:** è un comportamento con il quale una persona intenzionalmente arreca dolore fisico ad un'altra persona.

Comportamenti vietati

Si riportano, a titolo semplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti che possono essere identificati come violenze o molestie, che non possono essere mai tollerate

- comportamenti che possono ledere l'immagine della persona quali offese, intimidazioni, minacce e calunnie;
 - insinuazioni su aspetti legati alla salute e alla qualità professionale;
 - espressioni verbali o visive, offensive o comunque impostare a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
 - espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive riferite a elementi identificativi della persona (quali a titolo di esempio etnia, nazionalità, religione, diversità mentale e fisica, condizione di salute, genere, età);
 - gli atti di bullismo, mobbing o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute;
 - violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
 - la molestia/stalking digitale/online;
 - la violenza e le molestie di genere quali avance, commenti di natura sessuale, esibizione di materiale allusivo o esplicito.
- In particolare la violenza e molestie di genere indica la messa in atto di comportamenti verso altre persone in ragione del loro sesso o genere ivi comprese le molestie sessuali; in particolare le molestie sessuali includono qualsiasi condotta (espressa in forma fisica, verbale o non verbale) o la minaccia di porla in essere che si prefigga di causare, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della persona molestata, a titolo semplificativo e non esaustivo rientrano tra le molestie sessuali:
- contatti fisici fastidiosi, inopportuni e indesiderati;
 - apprezzamenti indesiderati verbali e non verbali;
 - commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
 - scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;

- gesti o proposte a sfondo sessuale;
- invio di immagini o e-mail inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse.

L'elenco soprastante indica tipologie di comportamenti che sono da considerare sempre violenze e molestie; esso però non può essere ritenuto esaustivo e prescinde dalla percezione delle singole persone in merito alla gravità dei comportamenti, viene consigliata la visione a tutto il personale dell'approfondimento fornito da INAIL nel "Riconoscere e prevenire i fenomeni di molestie sul luogo di lavoro" disponibile al seguente link:

www.inail.it - [Riconoscere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro](#)

In caso si verificasse un evento che possa rientrare nella definizione di violenza o molestia, nei propri confronti o nei confronti di un proprio collega, bisogna immediatamente segnalare l'evento al datore di lavoro o tramite segnalazione anonima al seguente link: <https://www.kpartners.it/segnalazione-delle-violazioni/>

