

DEL DEBBIO S.P.A.

Via del Brennero, 1040/M

55100 San Marco (Lucca)

SISTEMA DISCIPLINARE
ex D.Lgs.231/01 e L.190/12

REVISIONE	DATA	MODIFICHE
n. 00	13/05/25	Prima emissione

Sommario

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2. SOGGETTI DESTINATARI.....	4
3. LE CONDOTTE RILEVANTI.....	5
4. LE SANZIONI	6
4.1 Dipendenti.....	7
4.2 Dirigenti	9
4.3 Componenti il Consiglio di Amministrazione, Amministratori Delegati e Collegio Sindacale	10
4.4 Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi	10
4.5 Componente dell'Odv e RPCT	11
5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	11
6. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	12
7. VALIDITA'	13
8. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO.....	13

1. LA FUNZIONE, L'AUTONOMIA E I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa della Del Debbio spa del codice etico e delle misure previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi del D.Lgs 231/2001 e della legge 190/12 .

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 , del codice etico e del PTPCT .

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

1. **Legalità**: il D. Lgs. n. 231/01 e la Legge 190/12 impone che vi sia un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello , codice etico e PTPCT stesso e nel PTPCT è quindi onere della Del Debbio spa:

- i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, disporre procedure attuative del Modello , codice etico e PTPCT ;
- ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

2. **Complementarietà**: il sistema disciplinare è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Del Debbio spa;

3. **Pubblicità**: la Del Debbio spa darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori) all'uopo l'azienda ha predisposto idonea bacheca laddove vengono pubblicate tutte le comunicazioni tra la Direzione ed il personale dipendente , oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;

4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello , codice etico e PTPCT di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);

5. **Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

6. **Tipicità**: La condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Modello , codice etico e PTPCT Organizzativo e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

7. **Tempestività**: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)³;

8. **Presunzione di colpa**: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dai Modelli , si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'Odv e RPCT

9. **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione**: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello , codice etico e PTPCT

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, gli Amministratori, i dirigenti, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la nostra società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Odv e RPCT deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello , codice etico e PTPCT spetta ai Responsabili di Funzione, che dovranno segnalare tempestivamente all'Odv e RPCT ed all'Amministratore le violazioni accertate.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del CdA, su proposta dell'Odv e RPCT .

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni all'Odv e RPCT sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello , codice etico e PTPCT . L'azienda del Debbio ha infatti messo a disposizione un canale specifico per le segnalazioni : www.studiolegaleformichini.eu

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento .

In particolare, sarà compito del vertice aziendale, di concerto con l’Odv e RPCT , provvedere alla comunicazione dello stesso.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni dei Modelli , tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia degli stessi quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività della Del Debbio spa assumono rilevanza le seguenti condotte:

1) mancato rispetto dei Modelli, qualora si tratti di violazioni realizzate nell’ambito delle attività identificate nella “mappatura del rischio” per processi ed aree di reato e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;

2) mancato rispetto dei Modelli, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti;

3) mancato rispetto dei Modelli , qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti , o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società;

E’ opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell’ambiente, anch’esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

4) mancato rispetto del Modello , codice etico e PTPCT , qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5, 6 e 7;

5) mancato rispetto del Modello , codice etico e PTPCT , qualora la violazione determini una lesione all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione e/o la compromissione di

fatto, ma reversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn.6 e 7;

6) mancato rispetto del Modello , codice etico e PTPCT , qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583, comma 1, e 590 c.p. all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione e/o la compromissione di fatto, irreversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 7;

7) mancato rispetto del Modello , codice etico e PTPCT , qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 2, e 589 c. p, all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

4. LE SANZIONI

Affinché i Modelli siano effettivamente operanti è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesse. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza dei Modelli configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall’eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali inserite nei modelli e nel codice etico sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e alle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza e qualora vigente dal regolamento aziendale.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti, che ricoprono la qualifica di quadro ed impiegato, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni

di servizio..). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla all’Odv e RPCT o al referente interno .

Pertanto, ai dipendenti che violano i Modelli , sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell’infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell’organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

4.1 Dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall’art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le normative vigenti.

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello , codice etico e PTPCT sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- i) Rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - violazione delle procedure interne previste dal presente Modello , codice etico e PTPCT , “per inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza” o mancato rispetto del Regolamento Interno Del Debbio spa riguardanti sia l’orario di lavoro sia il comportamento nell’esercizio delle proprie attività ;
 - condotta consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società.

- ii) Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure

interne previste dal Modello , codice etico e PTPCT o dal regolamento aziendale o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello , codice etico e PTPCT stesso);

- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale sia in tema di regolamento aziendale che in tema di sicurezza ed igiene nell'ambiente di lavoro.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

iii) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello , codice etico e PTPCT o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello , codice etico e PTPCT ;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi soprattutto con particolare riguardo alle disposizioni in tema di sicurezza ed ambiente laddove il loro comportamento possa aver generato la potenziale messa in pericolo di altre persone (ad es . near accident).

b) risolutive del rapporto di lavoro:

i) licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Modello , codice etico e PTPCT mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal DLgs 231/01 nei confronti della società;

- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);
- ii) licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:
 - condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello , codice etico e PTPCT , tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal DLgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “violazione dolosa o colposa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
 - condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal DLgs 231/2001.

4.2 Dirigenti

Il presente Modello , codice etico e PTPCT è portato a conoscenza dei dirigenti della Del Debbio spa mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello , codice etico e PTPCT o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello , codice etico e PTPCT stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello , codice etico e PTPCT , il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello , codice etico e PTPCT , il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la società;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello , codice etico e PTPCT tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello , codice etico e PTPCT sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella società è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello , codice etico e PTPCT (di cui al precedente par. 3) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al par. 5) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al par. 6).

4.3 Componenti il Consiglio di Amministrazione, Amministratori Delegati e Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello , codice etico e PTPCT da parte dell'Amministratore Unico o del Collegio Sindacale o dei Procuratori, l'Odv e RPCT informerà senza indugio e per iscritto, l'Assemblea dei soci.

L'Organo sociale di riferimento provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

4.4 Consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello , codice etico e PTPCT (di cui al par. 3) e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal DLgs 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Odv e RPCT che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'organo amministrativo e, nei casi ritenuti più gravi, anche all'Organo Sindacale.

All'interno di tutti i contratti stipulati dalla società ed aventi ad oggetto attività potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposti di cui D.Lgs. 231/01, sono state inserite clausole attinenti il rispetto dei contenuti del Decreto pena la risoluzione contrattuale .

La Del Debbio spa si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

4.5 Componente dell'Odv e RPCT

Il componente dell'Odv e RPCT è responsabile nei confronti della Del Debbio spa dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni del componente dell'Odv e RPCT non si estende quando, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere formalmente e per iscritto il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice Aziendale. Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia, da parte del componente dell'Odv e RPCT ,che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello , codice etico e PTPCT potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione, sulla base dei criteri di cui al paragrafo 3, sarà valutata dall'Odv e RPCT , coadiuvato dal CdA, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Del Debbio spa e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

6. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Del Debbio spa da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo “Statuto dei diritti dei lavoratori” (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello , codice etico e PTPCT , sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell’Odv e RPCT nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva valutazione dell’irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello , codice etico e PTPCT adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell’Odv e RPCT , anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall’Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla Del Debbio spa da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall’Organo Amministrativo col supporto azione dell’Odv e RPCT .

Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco sarà interessato anche l’organo di appartenenza mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione da parte dei subordinati, il primo riferimento è il superiore di riferimento, che può mettere in atto misure correttive e che deve riportare la segnalazione al CdA, il quale a sua volta relazionerà, con i tempi idonei, all’Odv e RPCT .

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente al Responsabile 231 aziendale e/o all’Odv e RPCT .

Per altri stakeholders, il riferimento per chiarimenti e segnalazioni è il Responsabile 231 aziendale o, qualora sorgano motivi di conflitto, direttamente l’Odv e RPCT .

I recapiti per i contatti (indirizzi e-mail e telefono) sono resi noti o aggiornati attraverso la rete intranet e/o il sito web e/o con appositi comunicati aziendali.

7. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del Modello , codice etico e PTPCT di Gestione deliberata dall'Amministratore Unico ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'Amministratore.

8. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti; Regolamento UE 679/16.
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto Legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Decreto Legislativo 152/2006 – Testo Unico Ambientale
- Legislazione cogente applicabile;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa.
- Documenti di Valutazione del rischio sicurezza ed igiene ambiente di lavoro
- Contratti fornitori
- Contratti collaboratori
- Codice Etico
- PTPCT vigente
- Legge 190/12