

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

ALFA ACCIAI SPA

Sommario

1	Contesto di riferimento	1
2	Scopo della procedura	1
3	Ambito oggettivo	2
4	Destinatari.....	2
5	Contenuto della segnalazione	3
6	Ente gestore.....	3
7	Canale interno.....	3
8	Gestione delle segnalazioni	3
9	La tutela della persona segnalante	5
10	Canale esterno e divulgazione pubblica	6
11	Sistema sanzionatorio.....	7
12	Norme e documenti correlati	7

1 Contesto di riferimento

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo di commissione di tale illecito. Il Legislatore ha approvato il D.lgs. 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli enti e delle società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti della persona segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

2 Scopo della procedura

Alfa Acciai S.p.A.(di seguito anche "Società"), sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei canali interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, ivi incluse le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Attraverso i suddetti canali interni potranno essere segnalate eventuali condotte illecite rilevanti nell'ambito della parità di trattamento di donne e uomini al lavoro (c.d. "Sistema per la parità di genere")

secondo quanto stabilito da art. 37 della Costituzione, L. 903/1977, L.125/1991, D.lgs 198/2006, L. 162/2021 e UNI/Pdr 125:2022.

Scopo del presente documento, è pertanto quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte della persona segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso allo strumento.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire alla persona segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

3 Ambito oggettivo

Possono essere oggetto di segnalazione:

- le violazioni **commesse**,
- le violazioni **non ancora commesse** ma che la persona segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti,
- le condotte volte ad **occultare** le violazioni di cui sopra.

Per violazione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione che consiste in¹:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Alfa Acciai;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni delle violazioni del Codice Etico che rientrano tra le violazioni incluse nell'elenco precedente sono ricomprese nella gestione descritta nella presente procedura e saranno gestite in conformità alla medesima.

Le segnalazioni delle violazioni del Sistema per la parità di genere sono ricomprese nella gestione descritta nella presente procedura e saranno gestite in conformità alla medesima.

Per quanto concerne il Sistema per la parità di genere sono da considerarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come Segnalazioni Rilevanti:

- qualsiasi violazione della Politica per la Parità di Genere
- qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale per la Parità di Genere
- qualsiasi forma di violenza e/o molestia verbale, fisica e/o telematica.

4 Destinatari

Sono legittimati a presentare una segnalazione ai sensi della presente procedura (in seguito anche "Segnalazione") le persone che operano nel contesto lavorativo della Società in qualità di:

- i. Lavoratori/trici dipendenti e autonomi che prestano la propria attività presso la Società;
- ii. dipendenti e collaboratori/trici dei fornitori della Società;
- iii. consulenti, liberi/e professionisti/e;
- iv. volontari/e e tirocinanti della Società retribuiti/e e non retribuiti/e;
- v. azionisti ed individui con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

La Segnalazione può essere inviata:

¹ Per l'elenco dettagliato delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione si veda l'art. 2, lettera a), numeri 2), 3), 49, 5) e 6) della Legge sul Whistleblowing.

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;
- b) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

5 Contenuto della segnalazione

La Segnalazione deve contenere informazioni **chiare, precise** e il più possibile **dettagliate** al fine di consentire all'organo preposto alla gestione della stessa di effettuare i dovuti e appropriati accertamenti finalizzati a verificare la fondatezza della Segnalazione e la criticità dei fatti segnalati.

A tal scopo è necessario che la Segnalazione contenga informazioni come:

- generalità della persona segnalante e rapporti con l'azienda interessata dalla segnalazione,
- tipo di condotta irregolare / violazione occorsa,
- circostanze di tempo e luogo in cui è avvenuto il fatto segnalato,
- descrizione del fatto,
- generalità del soggetto che ha tenuto la condotta irregolare,
- generalità del soggetto danneggiato,
- generalità di eventuali altri soggetti a conoscenza della condotta illecita,
- presenza di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti (da allegare – se a disposizione – alla segnalazione)
- qualsiasi altro elemento rilevante atto a facilitare l'istruttoria.

Si precisa che i requisiti di cui sopra potrebbero non essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che la persona segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste. Sebbene la Società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. È inoltre indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dalla persona segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

6 Ente gestore

Le Segnalazioni sono indirizzate e gestite dall'Organismo di Vigilanza di Alfa Acciai S.p.A. composto esclusivamente da componenti esterni all'organizzazione che assicurano indipendenza e imparzialità, in quanto non sono gerarchicamente o funzionalmente subordinati o sovraordinati alla persona segnalante, ovvero alla persona indicata come responsabile della violazione e non hanno un potenziale interesse correlato o in conflitto con la Segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

7 Canale interno

Sono state definite le seguenti modalità per la presentazione di una Segnalazione:

- **attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance (di seguito, il "**Software**"), accessibile dal sito internet di Alfa Acciai nella sezione Gruppo – sottosezione Governance.
- **messaggio vocale attraverso il Software** accessibile dal sito internet di Alfa Acciai nella sezione Gruppo – sottosezione Governance.
- **incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza** previo appuntamento da richiedere con messaggio da inviare tramite il Software, accessibile dal sito internet di Alfa Acciai nella sezione Gruppo – sottosezione Governance.

Si precisa che attraverso il Software la persona segnalante verrà guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

8 Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. *protocollo e custodia;*
- b. *istruttoria preliminare;*
- c. *istruttoria e comunicazione dell'esito;*
- d. *conservazione della documentazione.*

a. Protocollo e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità alla normativa di riferimento.

Ricevuta la Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza (direttamente attraverso il Software se la Segnalazione è ricevuta attraverso il tool informatico) assegna alla persona segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico gli estremi della Segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, la persona segnalante viene informata del ricevimento della Segnalazione.

Qualora la Segnalazione sia riferibile a violazioni della Politica e del Sistema per la parità di genere, l'O.d.V. la trasmette tempestivamente al Comitato Guida per la Parità di Genere che assumendo la gestione delle successive fasi di istruttoria preliminare, istruttoria e conservazione della documentazione e attenendosi alle prescrizioni previste per la tutela della persona segnalante, intraprenderà le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

b. Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine l'OdV si riunisce per valutare i contenuti effettuando un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata o sia estranea all'ambito di applicazione oggettivo di cui al paragrafo 3 procede all'archiviazione immediata;
- laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni alla persona segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

Nel caso di archiviazione preliminare della Segnalazione per i motivi precedentemente esposti viene comunque dato avviso alla persona segnalante.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità della persona segnalante.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è l'Organismo di Vigilanza che si potrà avvalere di qualsiasi ufficio interno e di consulenti esterni nominati ad hoc.

È compito di tutti cooperare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dell'indagine.

Di ogni investigazione, l'Organismo di Vigilanza prepara un report finale contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, l'O.d.V. informa tempestivamente il/la datore/trice di lavoro per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive, inclusa l'emanazione

di sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Qualora dalla Segnalazione sia coinvolto il/la datore/trice di lavoro o altri componenti degli organi sociali, l'O.d.V. informa tempestivamente il Presidente del Collegio Sindacale.

Alla persona segnalante viene dato riscontro dell'esito delle investigazioni, entro tre mesi dalla presentazione della Segnalazione. Il riscontro può anche essere interlocutorio, giacché potrebbero essere comunicate le attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria, fatta salva la comunicazione dell'esito al termine dell'istruttoria.

Il corretto funzionamento del canale di gestione delle Segnalazioni, gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute e/o lo stato di avanzamento delle stesse sono inoltre oggetto di una reportistica ad hoc inviata semestralmente al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della riservatezza della persona segnalante.

Per le Segnalazioni riferibili alle violazioni del Sistema per la Parità di Genere, la reportistica sul corretto funzionamento del canale di gestione e l'indicazione delle Segnalazioni ricevute sarà inviata semestralmente al Comitato Guida per la Parità di Genere, nel rispetto della riservatezza della persona segnalante.

d. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio dell'O.d.V., accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

9 La tutela della persona segnalante

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela della persona segnalante, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza della persona segnalante;*
- b. il divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante.*

a. La tutela della riservatezza della persona segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui è possibile desumere, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

È garantita inoltre la riservatezza su qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione la cui rivelazione può consentire di dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona segnalante. L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza della persona segnalante, in quanto solo l'O.d.V. può accedere alla Segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite incontro diretto, l'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta e protocollata la Segnalazione, assegna al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza della persona segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità della persona segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:

- il consenso del soggetto segnalante;
- la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo della persona segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

La divulgazione non autorizzata dell'identità della persona segnalante, oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura e sarà sanzionata disciplinarmente sulla base di quanto disposto dal CCNL applicabile.

b. Il divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante

La Società si impegna a tutelare la persona segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ossia: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.²

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsioni vietate:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Qualsiasi atto che rientri nell'elenco precedente è considerato ritorsivo e si presume posto in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che la misura sia stata motivata da ragioni estranee alla Segnalazione grava in capo alla Società.

Ogni atto ritorsivo è vietato e, se accertato, può portare a un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile.

La tutela dagli atti ritorsivi non si applica alla persona segnalante qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale di quest'ultimo per i reati di diffamazione o di calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero sia accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

10 Canale esterno e divulgazione pubblica

Per quanto riguarda le violazioni del diritto UE (paragrafo 3), oltre al canale interno istituito da Alfa Acciai, la normativa prevede anche un **canale esterno** o lo strumento della **divulgazione pubblica** che però possono essere utilizzati solo al ricorrere di determinate condizioni (elencate sotto).

I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno** (ANAC) quando:

² Si precisa tuttavia che la tutela contro le ritorsioni si applica qualora, al momento della Segnalazione, la persona segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 3.

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna è predisposto e gestito da ANAC. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

L'ANAC ha l'obbligo di: (i) dare avviso di ricevimento alla persona segnalante entro 7 (sette) giorni; (ii) dare diligente seguito alle informazioni ricevute; (iii) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti; (vi) dare riscontro alla persona segnalante entro 3 (tre) mesi ovvero, in casi eccezionali, entro 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione; e, infine, (v) comunicare l'esito finale del procedimento.

Per **divulgazione pubblica** si intende che la persona segnalante renda di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

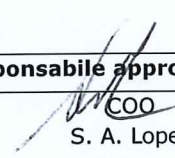
- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

11 Sistema sanzionatorio

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i/le dipendenti della Società la possibilità di applicazione del sistema disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

12 Norme e documenti correlati

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023
- Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023
- Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001
- Modello di organizzazione, Gestione e Controllo
- Politica per la Parità di Genere
- Art. 37 della Costituzione
- Legge n. 903 del 1977
- Legge n. 125 del 1991
- Decreto Legislativo n. 198 del 2006
- Legge n. 162 del 2021
- UNI/Pdr 125:2022

Revisione	Data	Causale	Responsabile approvazione
00	14/07/2023	Nuova emissione	 S. A. Lopez
01	01/09/2025	Aggiornamento per Sistema per la parità di genere	