

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300

CODICE DISCIPLINARE 231

		DATA	FIRMA
CODICE DOC	CD231		
VERSIONE	04		
APPROVAZIONE	AMMINISTRATORE UNICO	14/12/2023	//
CONTROLLO	ODV	14/12/2023	//
STATO DELLE REVISIONI			
COD. VERSIONE	DESCRIZIONE	DATA	FIRMA
01	APPROVAZIONE	02/01/2019	//
02	RECEPIMENTO SGSL	04/04/2020	//
03	RECEPIMENTO UNI ISO 45001:2018	01/04/2022	//
04	ADEGUAMENTO AL D.LGS.24/2023		

EUROLINK S.r.l. EUROLINK SRL_MOG_CD231_Vers_04_2023

Sommario

Premessa	3
Art.1 - Adozione	3
Art.2 - Soggetti destinatari del Codice Disciplinare 231	3
Art.3 - Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	4
Art.3.1 - Whistleblowing	5
Art.4 - Le condotte rilevanti	6
Art.4.1 - Whistleblowing	7
Art.5 - Sistema sanzionatorio.....	8
Art.5.1 - Amministratore Unico, Organi di vigilanza e Soggetti Apicali	8
Art.5.2 - Dipendenti.....	9
Art. 5.3 - Terzi destinatari.....	10
Appendice	10

Premessa

Il decreto legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 prevede, tra le condizioni per cui le società possano essere esonerate dalla responsabilità amministrativa, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo di gestione e controllo adottato (di seguito il "MOGC/Modello"), e di tutte le parti di cui esso si compone.

Pertanto, un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del MOGC è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare contro la violazione delle regole di condotta delineate dal MOGC, stesso al fine di prevenire la commissione dei reati di presupposto. Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare e contrattuale, sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti Destinatari.

Art.1 - Adozione

Con delibera dell'Amministratore Unico in data 02/01/2019, al fine di garantire l'effettività e l'efficacia del MOGC adottato dalla società EUROLINK S.r.l. (di seguito Società), è stato recepito il presente "CODICE DISCIPLINARE 231" (di seguito Codice) da considerarsi parte integrante del MOGC, attuando un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del medesimo e di quanto ad esso connesso, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto, in attuazione delle prescrizioni di cui all'art. 6, co. II, lett. e) e all'art.7, co. IV, lett. b).

Il presente Codice è stilato nel pieno rispetto della normativa giuslavorista di riferimento, integrando e non sostituendo le previsioni di legge di cui al Codice civile, del CCNL applicabili al comparto di riferimento, lo Statuto dei Lavoratori e dei regolamenti interni aziendali.

Esso si ispira a principi di legalità, complementarità, pubblicità, contraddittorio, gradualità, tipicità, tempestività.

L'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un possibile procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente, pertanto, il giudizio promosso dalla Società potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale.

Del presente Codice è data la massima divulgazione. Come forma divulgativa è stata privilegiata la consegna al dipendente, l'affissione dello stesso nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti, e l'intranet; sarà, inoltre, possibile, altresì, informare e formare i destinatari tramite corsi specifici, incontri, giornate studio, al fine di far conoscere anticipatamente e in ottica preventiva, a tutti i livelli aziendali e a coloro che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Società, le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Art.2 - Soggetti destinatari del Codice Disciplinare 231

I soggetti destinatari del presente Codice Disciplinare 231 sono:

- i. i soggetti in posizione apicale, ovvero coloro che rappresentano la Società, che svolgono incarichi di amministrazione, i procuratori, gli eventuali Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale;

- ii. i soggetti sottoposti all'altrui direzione e i dipendenti della società: si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello;
- iii. i componenti dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi ODV) e gli organi di controllo societario previsti dalla legge;
- iv. i Soggetti terzi: tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del MOGC in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società;
- v. l'OdV quando agisce in qualità di soggetto gestore della segnalazione whistleblowing/WO.

Art.3 - Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Tutti i soggetti Destinatari sono tenuti ad osservare le norme e i principi sanciti dal MOGC e di quanto da esso richiamato: ogni inosservanza accertata è da intendersi quale inadempimento agli obblighi di diligenza e di fedeltà nei confronti della Società, la quale attiverà il meccanismo sanzionatorio interno che porterà all'irrogazione di una sanzione individuata secondo i principi di adeguatezza, proporzionalità, tenuto conto anche della posizione rivestita dal trasgressore, della tipologia di illecito e delle circostanze.

Ogni violazione del MOGC, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'ODV ad opera dell'Amministratore Unico. Qualora dovesse esser quest'ultimo a porre in essere condotte in violazioni del Modello, l'ODV provvederà ad informare l'Assemblea (Socio Unico INFORDATA S.p.A.).

Ai sensi dell'art.6, co.2 bis del d.lgs.231/01, la società si è dotata di una Policy in materia di segnalazione degli illeciti (c.d. *whistleblowing*), che qui si intende richiamata. Sono fatti salvi, in ogni caso, le garanzie previste dalla legge e dal CCNL che consentano e garantiscano al soggetto il diritto di difesa.

L'ODV potrà esprimere un parere sulla gravità del fatto segnalato e proporre un provvedimento o una sanzione disciplinare.

Qualora, invece, l'ODV dovesse in via autonoma ricevere una segnalazione relativa alla violazione del MOGC o di sue parti, informerà e trasmetterà immediatamente all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- la descrizione del fatto;
- l'indicazione delle previsioni del MOGC che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- disamina della condotta;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

La procedura per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC ai sensi del d.lgs.231/01, seguirà il sottoelencato iter:

- valutazione dell'informazione;

- preventiva specifica e motivata contestazione dell'addebito al dipendente, avente i caratteri della tempestività ed immutabilità, da farsi per iscritto;
- l'indicazione delle previsioni del MOGC che risultano essere state violate;
- convocazione per iscritto contenente l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione;
- contraddittorio tra le parti;
- irrogazione della sanzione nei modi e nei termini previsti dalla legge.

In tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del MOGC, l'ODV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del MOGC. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore Unico di Eurolink S.r.l., ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del MOGC riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

Art.3.1 - Whistleblowing

Fermo quanto previsto al punto precedente, accertato come veritiero il contenuto della segnalazione whistleblowing e, cioè, che la persona coinvolta o menzionata 1) abbia commesso o 2) che sulla base degli elementi concreti offerti potrebbe commettere nonché 3) gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni previste dal d.lgs.24/2023 così come rappresentate, Eurolink S.r.l. avvierà l'iter propedeutico all'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

E' indispensabile sempre garantire la riservatezza dell'identità del segnalante oltre che a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa direttamente o indirettamente dedurre l'identità del segnalante.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;

- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare

Art.4 - Le condotte rilevanti

Per garantire il rispetto del principio di legalità, appare opportuno indicare di seguito (in via esemplificativa e non esaustiva) un elenco di possibili violazioni/infrazioni:

1. la realizzazione di qualsiasi condotta idonea a eludere, anche in modo fraudolento, il sistema di controllo previsto dal MOGC e del Codice Etico e di Comportamento di Eurolink S.r.l.;
2. omessa vigilanza, da parte dei soggetti posti in posizione apicale, sul personale gerarchicamente dipendente sul rispetto del MOGC;
3. mancato rispetto dell'apparato regolamentare interno aziendale richiamato nel MOGC;
4. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla società;
5. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate come 'strumentali', violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel MOGC configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
6. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 'a rischio di reato' o alle 'attività sensibili' indicate nel MOGC, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel MOGC configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, violazioni di cui al punto 1 se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
7. ostacolo all'attività di vigilanza dell'ODV;
8. violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel MOGC che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali;
9. violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel MOGC tali da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro;
10. violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'apparato normativo nazionale, interno predisposto dal Datore di lavoro, dal DVR, dal MOG231, dal MOG-SGSL e dalle procedure UNI ISO 45001:2018.

Art.4.1 - Whistleblowing

I soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare 231 sanzioni nei confronti di coloro che accertano esser responsabili degli illeciti previsti dall'art.21, co.1 del d.lgs.24/2023. Tutta la documentazione riferita al sistema di gestione della segnalazione whistleblowing è parte integrante del MOG 231 adottato dalla Società ed ogni sua violazione è da considerarsi quale violazione del Modello 231.

Tenendo in debita considerazione le limitazioni di responsabilità previste dall'art.20 del d.lgs.24/2023, gli organi competenti aziendali irrogheranno la sanzione più opportuna nei confronti dei responsabili nel caso in cui venga accertato:

- che sono state commesse ritorsioni o quando che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dalla legge;
- che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte delle funzioni preposte;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Fermo restando il diritto di Infordata S.p.A. di tutelare i propri interessi lesi dalle condotte accertate a seguito di segnalazione whistleblowing o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, oltre alle citate condotte espressamente previste dalla legge, la Società prende in considerazione ulteriori condotte che, qualora poste in essere in ragione di una effettuata segnalazione o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, siano ritenute comunque fonte di responsabilità disciplinare:

- violazione delle procedure PGSW;
- qualora sia stato accertato un abuso da parte della persona Segnalante del canale di segnalazione WB o della divulgazione pubblica, inteso anche come il portare a conoscenza della Società o pubblicamente fatti conosciuti come certamente non veritieri ma segnalati come tali, con il solo scopo di danneggiare la persona coinvolta o comunque menzionata e, anche indirettamente, la Società;
- l'effettuazione di una segnalazione o divulgazione pubblica, con dolo o colpa grave, che si rivelano poi infondate e che abbiano arrecato un danno anche alla Società;
- colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti della persona segnalante;
- qualora si abbia comunicato all'ANAC di aver subito una ritorsione in base ad una segnalazione effettuata sulla base di elementi asseritamente veri ma che, a seguito di accertamento, si siano rilevati falsamente precostituiti o simulati al fine di danneggiare la Società;
- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del WO.

Art.5 - Sistema sanzionatorio

I comportamenti tenuti dai Destinatari in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Codice e in violazione del Decreto, sono definiti come illeciti disciplinari.

Ogni valutazione relativa all'irrogazioni di sanzioni disciplinari che comportino mutamenti nel rapporto di lavoro, saranno valutate dall'Amministratore Unico, in ottemperanza a quanto disposto dalla legge e dai CCNL di comparto. Lo stesso spirito è seguito dalla Società qualora, una volta accertati i fatti e il contenuto della segnalazione whistleblowing siano stati individuati gli effettivi responsabili tanto in qualità di persona segnalata (per i fatti oggetto di violazione accertata) quanto in qualità di persona segnalante (qualora abbia abusato dello strumento di segnalazione a prescindere dall'entità del danno arrecato).

L'ODV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Art.5.1 - Amministratore Unico, Organi di vigilanza e Soggetti Apicali

In caso di violazioni da parte degli Amministratore unico, l'ODV informa per iscritto il Socio INFORDATA S.p.a..

Qualora sia accertata la commissione di condotte poste in essere in violazione del MOGC, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni contenute nel MOGC;
- la revoca dall'incarico.

Nell'irrogazione della sanzione sarà adottato il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso.

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo riguardante le "Condotte rilevanti" da parte dell'Organismo di Vigilanza, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze. In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'ODV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'ODV. La delibera viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'ODV, per le opportune verifiche.

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci o Revisori, l'Amministratore Unico, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la condotta contestata.

L'adozione del provvedimento conseguente l'accertamento della violazione spetta comunque all'Assemblea.

In caso di presunti comportamenti posti in essere in grave violazione del Modello 231 nonché delle procedure di gestione della segnalazione whistleblowing quando opera in qualità di WO da parte dell'OdV, l'Amministratore Unico dovrà contestare per iscritto le presunte violazioni rilevate, invitando lo stesso a presentare deduzioni scritte su quanto contestato.

L'adozione del provvedimento di revoca dell'incarico, conseguente l'accertamento della grave violazione, spetta al esclusivamente all'Amministratore Unico.

A titolo puramente indicativo, potranno esser considerate gravi violazioni:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
- il mancato diligente seguito della segnalazione;
- il mancato rispetto degli obblighi comunicativi verso il segnalante di cui all'art.5 del D.lgs.24/2023;
- violazione delle procedure gestionali.

Qualora sia accertata la commissione di una condotta posta in essere in violazione del MOGC da parte di un Soggetto Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa o sospensione dal lavoro nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Art.5.2 - Dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal contratto vigente, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità. Sebbene si ritenga opportuno in questa sede fare espresso rinvio alla tipologia di sanzioni individuate dalla contrattazione collettiva relativa al comparto di riferimento, si evidenziamo le specifiche sanzioni, in ordine crescente, previste dalla legge:

- richiamo verbale (infrazione di lieve entità);
- richiamo scritto (infrazione di gravità superiore al punto precedente);
- multa o sospensione dal lavoro nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

La contestazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Unico che cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Art. 5.3 - Terzi destinatari

Ogni comportamento posto in essere da Terzi destinatari in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOGC e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, determinerà la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

Nell'ambito del processo di gestione della segnalazione whistleblowing, per terzi si intendono tutti i soggetti di cui alle lettere d), e), f), g), h) dell'art.3, co.3 del d.lgs.24/2023 operanti nel contesto lavorativo aziendale.

La Società ha inserito nei contratti di consulenza esterni, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali apposita clausola risolutiva espressa definita “*Clausola 231*” volta a prevedere, in caso di violazione del MOGC, l'applicazione delle misure sopra indicate.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

Appendice

Normativa di riferimento:

- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 Statuto dei Lavoratori;
- Codice Civile;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81 – Testo coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009, n.106 – Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro e s.m.i..
- CCNL di riferimento;
- MOGC 231 – Modello organizzativo di gestione e controllo di Eurolink S.r.l.;
- MOG-SGSL – Modello di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro;
- UNI ISO 45001:2018
- Contratti di consulenza esterna;
- Codice Etico e di comportamento Eurolink S.r.l.;
- Sistema di gestione della segnalazione whistleblowing – PGSW;
- Documento Ruoli e Responsabilità;
- All.4 MGSI – Mansionario;
- Norme ISO in adozione;
- Regolamenti interni sociali Eurolink S.r.l..