

Policy contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro

Sommario

1. Introduzione e scopo	3
2. Campo di applicazione.....	3
3. Riferimenti	3
4. Definizioni generali	4
5. Le condotte vietate	5
5.1 Violenza e molestie sul lavoro.....	5
5.2 Violenza e molestie.....	5
5.3 Violenza e molestie di genere.....	6
5.4 Molestie sessuali	6
5.5 Molestie psicologiche.....	7
5.6 Atti sessisti.....	7
6. Procedura di segnalazione	8
6.1 La Segnalazione	8
6.2 La valutazione.....	9
6.3 Le eventuali sanzioni	10
7. Divieto di atti Ritorsivi.....	10
8. Sensibilizzazione e formazione	11
9. Tutela dei dati personali	11

1. Introduzione e scopo

VCV (di seguito «la Società») non tollera nessuna condotta che possa costituire violenza o molestia sul lavoro in quanto in contrasto con i valori etici e morali fondamentali, che orientano ogni aspetto delle sue operazioni e decisioni aziendali, riflettendo un impegno costante verso la responsabilità sociale e la sostenibilità.

La presente procedura ha lo scopo di definire, in coerenza con i principi espressi nel Codice Etico di VCV, i principi generali e imprescindibili di comportamento e le regole di condotte vietate, per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, che rispondano al dettato normativo contenuto all'interno della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

La presente procedura, pertanto, ha lo scopo di prevenire e contrastare qualsiasi tipo di molestia e atto sessista basati sul genere, sia all'interno dei locali aziendali che al di fuori di essi nell'esecuzione dell'attività lavorativa.

Posto che i predetti comportamenti possono integrare anche la forma dell'abuso di potere non è tuttavia condizione necessaria che vi sia una relazione gerarchica tra la vittima e l'autore del comportamento affinché la molestia sia qualificata come tale. Atti di violenza o di molestia, infatti, possono essere compiuti tra dipendenti di pari grado, così come da e verso un soggetto terzo rispetto alla Società.

La presente procedura prevede anche l'istituzione all'interno della Società di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti e, in generale, per chi effettua la segnalazione, nonché l'adozione di misure appropriate per proteggere il lavoratore che ha subito abusi, violenze o molestie e per prevenirne di ulteriori.

2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti della Società, nonché ai soggetti terzi che entrino in relazione con essi per motivi di lavoro o correlati ad esso, sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali.

Qualsiasi persona avente un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo con la Società, o nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi a favore della Società può essere autore o vittima di atti di violenza o molestie, come definiti all'art. 5 della presente procedura, indipendentemente dal proprio genere e dal genere dell'autore del comportamento.

3. Riferimenti

La presente procedura è stata predisposta sulla base delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e sulla base delle fonti interne ed esterne alla Società.

A. Riferimenti interni

- a. Codice Etico della Società;
- b. DVR redatto ai sensi del D. Lgs. 81/08

B. Riferimenti esterni

- a. Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito «Convenzione 190»);
- b. Raccomandazione n. 206 del 21 giugno 2019 emessa dall'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito «Raccomandazione 206»);
- c. Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- d. D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o «GDPR»);
- e. D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. («Codice delle pari opportunità»);
- f. D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. («Testo unico salute e sicurezza»);
- g. Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 («Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro»);
- h. CCNL per i dipendenti Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza;
- i. Linee Guida INAIL («Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro» (2021).

4. Definizioni generali

Persone di VCV: tutti i dipendenti VCV, ivi comprese le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari, nonché i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo e i dipendenti somministrati da agenzie per il lavoro.

Persona Molestata: persona nei cui confronti la violenza o molestia sul lavoro è diretta.

Persone Tutelate: le Persone di VCV, nonché tutte le persone che svolgono attività lavorativa in VCV indipendentemente dallo status contrattuale, i Terzi, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori con i quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per VCV, i candidati che entrano nel processo di selezione di VCV, e qualsiasi altra persona che entri in contatto con le Persone di VCV o con Terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative.

Segnalante: persona fisica che, agendo in buona fede, effettua una Segnalazione riguardo ad una condotta o ad un episodio di violenza o molestia sul lavoro tra quelli indicati all'art. 5 della presente procedura, sia come Persona Molestata, sia come testimone o persona a conoscenza di atti o fatti, che possano costituire violenza o molestie, come definita dall'art. 5 della presente Procedura.

Segnalazione: informazione su una condotta o un episodio di violenza o molestia sul lavoro, come definita dall'art. 5 della presente Procedura.

Terzo / Terzi: qualunque terza parte che intrattenga un rapporto professionale con VCV, quali clienti, fornitori, partner commerciali e industriali.

5. Le condotte vietate

5.1 Violenza e molestie sul lavoro

Qualsiasi violenza o molestia sul lavoro, intesa come violenza e molestia che si verifica nei confronti delle Persone Tutelate in occasione del lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro è severamente vietata.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire, e sono pertanto vietate quelle violenze e molestie che si verificano:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- b) in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante gli spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- d) a seguito di o durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dalla Società;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

5.2 Violenza e molestie

Costituisce violenza o molestia, ed è pertanto vietata, qualsiasi condotta, atteggiamento o comportamento indesiderati – espressi in forma fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, e aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere e violare la dignità della persona e che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico o economico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire, e sono pertanto vietati i seguenti atti di violenza e molestie:

- a) le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- b) le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale);
- c) 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 (c.d. "straining"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- d) il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. "grooming");

- e) la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- f) la molestia/stalking digitale/online;
- g) la violenza e le molestie di genere (definite di seguito).

5.3 Violenza e molestie di genere

Costituiscono violenza e molestie di genere, e sono pertanto vietate, la violenza e le molestie (come sopra definite) poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire, e sono pertanto vietate, le seguenti violenze e molestie di genere:

- a) la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+, e gli atti persecutori, c.d. "stalking";
- b) la diffusione di immagini intime;
- c) le molestie sessuali (definite di seguito) e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

5.4 Molestie sessuali

Costituiscono molestie sessuali, e sono pertanto vietate, qualsiasi dichiarazione, disegno o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, di natura lasciva od oscena, nonché qualsiasi provocazione, insulto o atto oltraggioso, in base al genere e all'identità sessuale espresso in forma fisica, gestuale o verbale, avente lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere, violare la dignità della Persona Molestata.

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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire, e sono pertanto vietate, le seguenti molestie sessuali:

- fare osservazioni sessuali esplicite ed implicite, indipendentemente dal mezzo usato;
- fare apprezzamenti sull'aspetto fisico di qualcuno;
- proporre ripetutamente inviti per occasioni extra-lavorative a seguito di un precedente rifiuto;
- ricercare contatto fisico deliberato e inappropriato;
- mimare un atto sessuale;
- mettere in atto ricatti sessuali;
- fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;

- esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
- fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale;
- contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento;
- fare *avances* sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- toccare in maniera indesiderata, incluso pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona;
- promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali;
- minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

5.5 Molestie psicologiche

Si considerano molestie psicologiche, e sono pertanto vietate, le azioni ripetute che deteriorano intenzionalmente o anche involontariamente le condizioni di lavoro e rischiano di influenzare la salute fisica o mentale dei soggetti coinvolti e di danneggiare il loro sviluppo professionale, anche sulla base del genere.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire, e sono pertanto vietate, le seguenti molestie psicologiche:

- a) trattare in modo ingiustificato qualcuno con lo scopo di danneggiarlo o umiliarlo;
- b) utilizzare un tono di voce aggressivo e intenzionalmente intimidatorio, nonché un linguaggio volgare.

5.6 Atti sessisti

Qualsiasi atto relativo ad una persona è proibito quando, intenzionalmente, mina la dignità di genere o crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire, e sono pertanto vietate, i seguenti atti sessisti:

- a) reiterate battute incentrate sulle differenze di genere o a sfondo sessuale;
- b) considerazioni sull'abilità di svolgere determinate attività in base al genere e della persona;
- c) commenti sessisti sulla genitorialità o sulle incombenze familiari.

6. Procedura di segnalazione

6.1 La Segnalazione

Le Segnalazioni presentate ai sensi della presente procedura saranno gestite da un comitato costituito *ad hoc*, nominato dall'Organo Amministrativo e composto dal Responsabile HR, dall'Amministratore Delegato e dal Responsabile Segnalazione Whistleblowing, se non direttamente coinvolti nella segnalazione, su iniziativa del Responsabile HR. Tale Comitato, denominato «Comitato contro le molestie sui luoghi di lavoro» (di seguito il *Comitato*), ha l'obbligo di trattare tutti i reclami e le segnalazioni in modo imparziale e con riservatezza.

La presente procedura non limita in alcun modo la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o a fini emulativi e/o diffamatori ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il Segnalante non deve avere un potenziale interesse correlato alla Segnalazione o trarre un vantaggio personale dalla Segnalazione stessa tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio; non deve partecipare all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali (che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti) correlati all'oggetto della Segnalazione.

La Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di riscontro della sua fondatezza.

A tal fine, la Segnalazione deve essere presentata per iscritto, inviando (i) una e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: ufficio.personale@vigilanzavarese.com o (ii) mediante i canali previsti per la procedura di Whistleblowing in vigore presso la Società, o (iii) al proprio Responsabile diretto o, laddove questo sia coinvolto, al superiore gerarchico, sulla base delle proprie linee di riporto, il quale a sua volta provvederà a coinvolgere la struttura delle Risorse Umane della Società, contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. La procedura di istruttoria dei reclami e delle segnalazioni deve garantire in ogni caso la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

Non saranno prese in considerazione Segnalazioni anonime o provenienti da soggetti non identificabili.

Ove ritenuto necessario alla luce delle informazioni scritte contenute nella Segnalazione, il *Comitato* può convocare il Segnalante per confermare o ampliare la Segnalazione e/o per chiedere ulteriori informazioni per facilitare le indagini.

Il *Comitato*, in via preliminare, accerta, per quanto possibile, la veridicità dei fatti e avvia una approfondita fase di verifica, che viene effettuata direttamente dal Responsabile HR e che può comprendere diverse azioni (audizione delle persone coinvolte, ossia il Segnalante ed eventuali testimoni, verifica dei fatti, ecc.) e, se necessario all'accertamento dei fatti, coinvolgere ulteriori Persone di VCV.

Laddove sia ritenuto necessario, possono essere adottate misure urgenti per garantire la sicurezza e il benessere psicologico del Segnalante.

Le informazioni raccolte dal Responsabile HR e dal "*Comitato*" sono gestite nel pieno rispetto della dignità della persona e sono divulgate a terzi esclusivamente laddove ve ne sia la stretta necessità. Tutte le informazioni relative all'indagine ai sensi di questa policy saranno conservate presso la sede della Società, negli archivi all'interno dell'ufficio personale.

6.2 La valutazione

Al termine della procedura investigativa ne viene comunicato l'esito al Segnalante.

Le decisioni finali vengono assunte nell'ambito del *Comitato* che è tenuto a verbalizzare qualunque decisione presa con trascrizione nel "Libro Verbali del *Comitato*".

I verbali e il "Libro Verbali del *Comitato*" sono conservati anche digitalmente all'interno dell'Ufficio HR in luogo ad accesso strettamente riservato.

A seconda di quanto emerso, può verificarsi una delle seguenti situazioni:

- a) L'atto di violenza o molestia oggetto della Segnalazione è ritenuta infondata sulla base di ragionevoli prove.
In tale caso, il Segnalante – una volta informato dell'esito dal Responsabile HR – può fornire ulteriori informazioni in suo possesso o, qualora lo ritenga opportuno, rivolgersi all'autorità giudiziaria.
Il Segnalante verrà in ogni caso informato che false accuse non saranno tollerate e potrebbero dar luogo ad azioni disciplinari.
- b) L'atto di violenza o molestia oggetto della Segnalazione non è comprovato, ma fornisce la prova di qualche altro possibile inadempimento correlato all'ambito lavorativo.
In tale caso, il Responsabile HR apre un procedimento disciplinare con l'applicazione delle sanzioni applicabili, all'esito della sua conclusione.
- c) L'atto di violenza o molestia oggetto della Segnalazione risulta fondato e veritiero.
In tale caso, il Responsabile HR presenta al *Comitato* le azioni che ritiene applicabili al caso di specie, secondo la presente policy, il contratto collettivo di lavoro applicabile e le norme di legge; il *Comitato* approva congiuntamente tutte le misure necessarie a ripristinare un ambiente di lavoro compatibile con la sfera personale della Persona Molestata.

Non sarà tollerata alcuna ritorsione nei confronti del Segnalante e/o delle Persone di VCV che forniscano tutte le informazioni in loro possesso idonee per accertare tempestivamente i fatti oggetto della Segnalazione.

6.3 Le eventuali sanzioni

Gli autori di comportamenti qualificabili come violenze o molestie ai sensi dell'art. 5 della presente procedura, qualora essi siano commessi da soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società saranno soggetti a procedure ed eventuali sanzioni disciplinari, che, in ragione della gravità dei comportamenti considerati dal presente regolamento, possono spaziare dal richiamo scritto al licenziamento per giusta causa, nel rispetto della normativa vigente e del contratto collettivo nazionale applicabile.

Le sanzioni sono irrogate tenendo conto, tra gli altri, della gravità dell'infrazione, della natura del comportamento posto in essere, della sua eventuale reiterazione e del rapporto gerarchico tra autore dell'atto di violenza o molestia e Persona Tutelata.

In caso di comportamenti posti in essere da soggetti aventi un contratto di lavoro parasubordinato o autonomo con la Società o nell'ambito di rapporti di somministrazione di lavoro o di fornitura di servizi a favore della Società, la Società, a seconda dei casi, interverrà direttamente sul rapporto professionale in essere o informerà i datori di lavoro dei lavoratori terzi rispetto alla Società.

Il *Comitato* conduce altresì verifiche periodiche a cadenza annuale, presso i dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati. Il questionario include delle domande che, ai fini della verifica, intendono esplorare la presenza di eventuali rischi presenti (e non segnalati) relativi a violenze e molestie. La persona, infatti, non è invitata a fare una segnalazione, ma a valutare:

- l'attenzione che l'organizzazione ripone nel prevenire violenze e molestie;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti violenze e molestie;
- la tutela fornita dall'organizzazione nei confronti delle persone che segnalano violenze e molestie;
- l'efficacia della maniera con cui esamina e persegue gli episodi di violenze e molestie;
- l'attenzione riposta nel linguaggio rispettoso della sensibilità dell'individuo e dell'identità di genere.

7. Divieto di atti Ritorsivi

La Società si impegna fermamente a proteggere e tutelare da eventuali atti ritorsivi, per tutto il tempo necessario, chiunque segnali un comportamento vietato dalla presente Policy. Pertanto, al fine di prevenire e proteggere i segnalanti da atti ritorsivi, si impegna a promuovere un ambiente in cui i medesimi:

- si sentano a loro agio nel comunicare in maniera aperta ed onesta;
- siano incoraggiati ad esporre e sollevare in buona fede e prontamente qualsivoglia problematica relativa a situazioni che possano ritenere contrarie all'etica, fraudolente o illegali, senza timore di ritorsioni;
- siano incoraggiati a segnalare in buona fede le problematiche che li riguardano, anche nei casi in cui non dispongano di prove evidenti.

Un atto ritorsivo è una condotta avversa nei confronti di una persona in ragione del fatto che questa:

- ha segnalato una violazione effettiva o percepita di una normativa della Società o di legge, oppure ha segnalato un comportamento proibito o inappropriato nell'ambiente di lavoro;
- si è mostrata contraria ad una condotta che potrebbe violare una normativa della società o di legge o ad altro comportamento proibito o inappropriato nell'ambiente di lavoro;
- ha partecipato al processo di segnalazione e di indagine di cui alla normativa della società;
- ha fornito supporto ad un'indagine o ad un procedimento che riguarda una violazione effettiva o percepita di una normativa della Società.

Chiunque ponga in essere un atto ritorsivo nei confronti del segnalante, compresi gli atti volti a tacitarlo attraverso incentivi economici o altri benefici, sarà sottoposto a procedimento disciplinare o a cessazione del contratto in essere, se del caso. La ritorsione è severamente vietata e costituisce in sé una violazione della presente Policy.

8. Sensibilizzazione e formazione

VCV, al fine di garantire la massima pubblicità e diffusione a questa Policy, si impegna alla sua pubblicazione sulla intranet aziendale nonché alla programmazione di attività di sensibilizzazione dedicate a tutto il personale. La presente Policy sarà integrata nel kit di ingresso del personale neoassunto. Una formazione dedicata sarà inoltre rivolta ai responsabili, tenuti a promuovere la prevenzione delle molestie sul lavoro e ad assicurare la conoscenza e il rispetto della presente Policy.

9. Tutela dei dati personali

Tutti i dati personali raccolti in relazione ad eventuali reclami o segnalazioni presentati ai sensi della presente procedura ovvero raccolti dal *Comitato* nel corso delle relative indagini saranno trattati con la massima riservatezza e nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e dal D. Lgs 196/2003 tempo per tempo vigente.

Varese, 16 Gennaio 2025