

## CODICE ETICO DI CONDOTTA INCA SPA

### FINALITA' E CONTENUTI DEL CODICE ETICO E SUA DIFFUSIONE

#### ART. 1) FINALITA'

Il Codice Etico è uno strumento di autoregolamentazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento anche al di là di quanto stabilito dalla normativa vigente e dai contratti collettivi di lavoro.

Il Codice costituisce uno strumento finalizzato altresì alla prevenzione di eventuali illeciti che potrebbero essere compiuti da tutti i soggetti che svolgono la propria attività in nome e per conto di Inca S.p.A. al fine di conseguire gli obiettivi aziendali, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero. I destinatari, al fine di conseguire l'ottenimento della missione aziendale di Inca S.p.A., sono tenuti al rigoroso ed integrale rispetto dei valori e principi enunciati all'interno del Codice oltre che a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine dell'azienda nonché l'integrità del suo patrimonio economico, sociale ed umano. Il Codice Etico non sostituisce né prevale sulle leggi vigenti e sui Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in essere.

Mediante il Codice Etico, Inca S.p.A. intende definire i valori ed i principi etici su cui si basano la propria attività aziendale ed i rapporti con clienti, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, amministratori ed ogni altro soggetto coinvolto nell'attività della società, ufficializzare la propria responsabilità a comportarsi sulla base dei principi etici della legittimità morale, dell'equità ed eguaglianza, della tutela della persona, della diligenza, della trasparenza e della protezione della salute.

#### ART. 2) DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Le disposizioni del Codice Etico sono rivolte ad amministratori, sindaci, dipendenti nonché più in generale a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi propri di Inca S.p.A., ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a conoscerne il contenuto, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne eventuali carenze e violazioni.

A tal proposito Inca S.p.A. si impegna a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei suoi destinatari affinché i comportamenti prescritti costituiscano l'elemento fondante una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile e orientino in tal senso la condotta aziendale.

Inca S.p.A. si impegna altresì a vigilare scrupolosamente sull'osservanza del Codice Etico predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo.

#### ART. 3) DIRITTI FONDAMENTALI

Inca S.p.A. rispetta i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando a ciascuno le medesime opportunità. Inca S.p.A. mira alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi, non tollerando pertanto alcuna forma di isolamento, sfruttamento, discriminazione o molestia. È pertanto espressamente vietata ogni tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, lingua, fede e religione, nazionalità, etnia, affiliazione politica, età, sesso e orientamento sessuale, invalidità e aspetto fisico, condizione economico-sociale.

Inca S.p.A. vieta espressamente l'irrogazione di qualsivoglia sanzione disciplinare nei confronti di coloro che abbiano legittimamente rifiutato una prestazione di lavoro indebitamente richiestagli da qualsiasi soggetto ad essa collegato.

Tutti i lavoratori dovranno svolgere la loro attività all'interno di luoghi sicuri e salubri e, a tal fine, l'azienda si impegna al rispetto delle norme di legge in materia di sicurezza e tutela della salute dei dipendenti.

## PRINCIPI GENERALI

### ART. 4) TRASPARENZA

Il principio della trasparenza è basato sulla veridicità, sulla completezza e sulla chiarezza delle informazioni fornite dall'azienda in merito all'attività svolta e ai servizi offerti. Inca S.p.A., nell'osservanza di tale principio, si impegna a diffondere informazioni adeguate in modo chiaro ed esaustivo, adottando a tal fine forme espressive e terminologia di agevole ed immediata comprensione, tanto nelle comunicazioni interne che in quelle rivolte a destinatari esterni.

Più in particolare, l'azienda si impegna affinché il principio della trasparenza trovi concreta applicazione nella predisposizione dei contratti e nelle informazioni comunicate a clienti e fornitori.

### ART. 5) RISERVATEZZA

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle leggi vigenti, è fatto obbligo a tutti coloro che collaborano con Inca S.p.A. di assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. E ciò al fine di evitare la divulgazione di notizie riservate attinenti all'organizzazione, ai metodi di produzione nonché di qualsivoglia ulteriore informazione la cui propagazione possa arrecare danno all'azienda. Più in particolare, i destinatari delle informazioni dovranno:

acquisire e trattare unicamente i dati, le informazioni e i documenti strettamente necessari alle specifiche finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;

conservare i dati, le informazioni e i documenti acquisiti e trattati in modo tale che ai soggetti non autorizzati sia impedito di averne in qualsiasi modo conoscenza;

comunicare i dati, le informazioni e i documenti acquisiti e trattati soltanto all'interno di procedure prestabilite e/o previo consenso dei diretti superiori.

### ART. 6) CORRETTEZZA

Inca S.p.A. ispira la propria condotta al principio della correttezza, in virtù del quale tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali si impegnano, al di là dell'osservanza delle norme vigenti e delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro, ad adottare comportamenti ispirati al valore dell'onestà in modo che i vantaggi di ciascuno e dell'azienda siano leciti e condivisi.

Tale principio implica anche il rispetto delle pari opportunità, della tutela della privacy e del decoro e dell'adozione di comportamenti tesi ad evitare conflitti di interesse, nonché il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di persone e/o di soggetti collettivi.

## ART. 7) VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Dipendenti, collaboratori, amministratori ed operatori aziendali rappresentano un fattore di massima rilevanza per il successo dell'azienda. Per questo motivo, Inca S.p.A. intende tutelare e promuovere il valore delle risorse umane al fine precipuo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze di ciascuno.

Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse sono per l'azienda momento centrale per lo sviluppo professionale del proprio personale. La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo professionale vengono effettuati senza alcuna discriminazione e nel rispetto di criteri meritocratici di competenza e professionalità. Più in particolare, Inca S.p.A., nel perseguire e premiare i suindicati criteri di valorizzazione delle risorse compatibilmente con la situazione economica aziendale, assicura la tutela del principio delle pari opportunità e gestisce su tali basi gli avanzamenti di carriera e quelli retributivi.

## CRITERI DI CONDOTTA

### ART. 8) IMPEGNI DELL'AZIENDA

La direzione di Inca S.p.A. si attiene ai principi contenuti all'interno del Codice Etico, assumendosi la responsabilità di garantirne la conoscenza sia ai dipendenti che ai collaboratori esterni, impegnandosi a fornire qualsivoglia chiarimento in merito alla sua comprensione, interpretazione ed attuazione, adottando ogni più opportuna misura di sicurezza volta a proteggere l'incolumità fisica e la personalità morale dei lavoratori ed assicurando infine che in caso di accertate violazioni siano adottati i correlati provvedimenti sanzionatori.

Inca S.p.A. riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come valori fondamentali da tutelare ed assicura il rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, tanto nell'interesse dei propri dipendenti che dei soggetti terzi.

- **LAVORO FORZATO**

I.N.C.A. S.P.A. adotta una politica ferma e inequivocabile contro l'uso di qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio. L'Azienda si impegna a garantire che tutte le condizioni di lavoro siano rigorosamente conformi alle leggi e ai regolamenti in vigore e sostiene il principio che il lavoro, sia esso ordinario o straordinario, debba essere una libera espressione della volontà dei lavoratori, esente da qualsiasi forma di coercizione fisica o psicologica.

- **LAVORO MINORILE**

Inca S.p.A. non si avvale di alcuna forma di lavoro minorile (soggetti che non abbiano compiuto i 18 anni), non impiega collaboratori di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative di riferimento vigenti.

In ogni caso, l'età minima per l'accesso al lavoro coincide con il momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti (adolescenti).

In proposito, è necessario specificare che, a decorrere dall'anno 2007- 2008, il numero degli anni di istruzione obbligatoria è stato innalzato a dieci anni e, conseguentemente, l'età minima di ammissione al lavoro è innalzata ai 16 anni.

L'azienda si impegna altresì a non promuovere o mantenere rapporti con fornitori o più in generale con soggetti terzi che impiegano forza lavoro minorile.

In fase di selezione di un/una nuovo/a candidato/a, l'ufficio del Personale ha la responsabilità di specificare l'obbligatorietà del raggiungimento dell'età minima per il lavoro, conformemente alla normativa vigente in materia, come requisito per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente al processo di selezione, in fase di assunzione, l'ufficio del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici del/la candidato/a, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla UE) e dell'ulteriore documentazione richiesta dal CCNL applicabile.

La legge vieta ai datori di lavoro di adibire gli adolescenti a talune attività e lavorazioni in virtù della loro pericolosità. A carico del datore di lavoro, la legge stabilisce obblighi di valutazione ed informazione relativi ai rischi ed alla sicurezza dell'ambiente in cui eventuali minori debbono operare e di visita preassuntiva ai fini di valutare l'idoneità all'attività lavorativa. Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore al giorno e le 40 ore settimanali, pertanto non possono prestare lavoro straordinario.

In ogni caso la prestazione lavorativa dei minori non può protrarsi per più di 4 ore e mezza senza subire interruzioni o per più di tre ore, se il lavoro è valutato dalla DPL particolarmente gravoso o pericoloso.

Decorso tale tempo, il minore ha diritto ad un riposo intermedio della durata di almeno un'ora o di una durata differente fissata dalla Direzione provinciale nei casi di particolare pericolosità o gravosità.

La regola sopracitata può subire deroghe mediante pattuizioni contrattuali collettive o in presenza di autorizzazione espressa della DPL.

Il minore, inoltre, ha diritto ad un riposo settimanale di almeno due giorni che debbono essere, se possibile, consecutivi e comprendere la domenica

Tale riposo può essere ridotto, ma in misura non superiore alle 36 ore e, in ogni caso, in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico o organizzativo.

I minori di regola non possono essere adibiti a lavoro notturno: è obbligatorio, infatti, il rispetto di un periodo di riposo protetto, rappresentato da un arco temporale di almeno 12 ore consecutive (fra le ore 22 e le ore 6 oppure fra le ore 23 e le ore 7). Fatta salva la deroga nei casi in cui si sia verificata una causa di forza maggiore che impedisca il funzionamento dell'azienda. Tale deroga deve essere comunque eccezionale e relativa al solo tempo strettamente necessario e legata all'indisponibilità di lavoratori adulti; è inoltre soggetta a specifiche condizioni e ad obblighi informativi nei confronti dell'ITL.

La Costituzione riconosce e garantisce al lavoro prestato dai minori una speciale tutela mediante gli artt. 37 e 34, ove stabilisce rispettivamente i principi di parità di retribuzione a parità di lavoro fra adulto e minore e di obbligo dell'assolvimento scolastico.

Ci impegniamo a promuovere esperienze formative scuola-lavoro in stretta collaborazione con gli istituti formativi locali, rispettando rigorosamente le normative vigenti e contribuendo all'educazione e alla crescita dei giovani talenti nella comunità in cui operiamo.

#### ART. 9) IMPEGNI DEI RESPONSABILI DI SPECIFICHE FUNZIONI AZIENDALI

La condotta di ciascun responsabile di settore/unità o incarico aziendale, tanto in ambito amministrativo quanto in ambito produttivo e commerciale, si deve conformare ai principi contenuti all'interno del presente Codice Etico ed i rapporti con i collaboratori devono essere ispirati ad una logica di efficace collaborazione oltre che al reciproco rispetto.

Tutti i soggetti responsabili devono costituire con il loro comportamento un concreto esempio di attuazione dei principi del Codice Etico, adoperarsi affinché i loro collaboratori comprendano il significato dei valori espressi dal Codice e, da ultimo, notificare la direzione aziendale circa eventuali episodi di inosservanza dei principi ivi contenuti.

#### ART. 10) IMPEGNI DEI DIPENDENTI

Fermo restando il rispetto delle norme di legge e delle previsioni contrattuali in tema di doveri dei lavoratori, Inca S.p.A. richiede ai propri dipendenti spirito di collaborazione e lealtà, professionalità e reciproco rispetto.

Più in particolare, i dipendenti dell'azienda si dovranno astenere dal porre in essere condotte contrarie ai principi sanciti dal Codice Etico e dovranno rispettare i valori di correttezza, collaborazione, trasparenza, rispetto e riservatezza.

Ogni dipendente - qualunque sia il ruolo ricoperto ed il relativo livello di responsabilità - sarà tenuto a conformare la propria attività al maggior grado di efficienza possibile, rispettando le specifiche disposizioni ricevute dai superiori gerarchici e portando a conoscenza della direzione i problemi eventualmente insorti con un fornitore in modo da poterne valutare le conseguenze.

Ogni dipendente dovrà fornire il proprio contributo per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e collaborativo, evitando comportamenti offensivi o intimidatori nei riguardi dei colleghi.

#### ART. 11) RAPPORTI CON I FORNITORI

Inca S.p.A. ritiene che i fornitori svolgano un ruolo fondamentale per il costante miglioramento e per lo sviluppo dell'attività aziendale e si impegna a ricercare fornitori che condividano i principi contenuti all'interno del proprio Codice Etico.

I rapporti con i fornitori saranno regolati dalle leggi vigenti e governati dai principi di correttezza, buona fede, trasparenza ed onestà tanto nelle trattative quanto nell'esecuzione dei contratti.

L'azienda - fermo restando i diritti di informazione e di accesso - si asterrà dal diffondere ed utilizzare a scopo personale i dati e i documenti di soggetti terzi acquisiti per motivi inerenti alla propria attività lavorativa.

#### ART. 12) RAPPORTI CON I CLIENTI

Inca S.p.A. intende come cliente chiunque usufruisca dei servizi e dei prodotti aziendali in qualsiasi forma giuridica esso si manifesti.

I servizi richiesti dovranno essere svolti in modo completo, preciso e puntuale, nel rispetto delle pattuizioni contrattuali intercorse.

I prodotti forniti dovranno rispecchiare le qualità promesse e rispondere alle caratteristiche di affidabilità e sicurezza garantite.

L'azienda si impegna a fornire ai propri clienti dettagliate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e i servizi offerti in modo che il cliente possa sempre assumere decisioni consapevoli.

## MODALITA' DI ATTUAZIONE

Inca S.p.A. ritiene che una condotta illecita o contraria ai principi contenuti all'interno del presente Codice Etico possa causare la lesione del rapporto fiduciario in essere tra l'azienda e il soggetto responsabile, procurando danni all'immagine e alla reputazione della società. Tutti i destinatari del Codice Etico sono pertanto tenuti al rispetto dei principi in esso contenuti e la loro violazione costituirà inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi, l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

Alcune violazioni del presente Codice Etico potranno anche essere perseguite civilmente o penalmente dalle autorità competenti.

I principi contenuti all'interno del Codice Etico non costituiscono un elenco esaustivo delle norme adottate dall'azienda e tantomeno l'insieme di tutte le tipologie di condotta suscettibili di essere sanzionate disciplinarmente.

## Allegato 1

### CODICE ETICO DI CONDOTTA per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

#### PREMESSA

Inca S.p.a. richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro nonché ai principi e ai valori espressi nel proprio Codice Etico in attuazione e ad integrazione dello stesso, adotta il presente Codice Etico di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Inca S.p.a. per garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole, a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto, nell'osservanza dei principi di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.

Tenuti al rispetto e all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente codice sono gli amministratori, sindaci, dipendenti nonché più in generale a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi propri di Inca S.p.a. ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

A questo scopo Inca S.p.a. fatte salve le prerogative delle OO.SS in merito alla tutela di mobbing, straining, molestie e discriminazioni – ha implementato sia il servizio interno denominato "DropBox" che il modello di "Whistleblowing".

#### ART. 1) PRINCIPI E FINALITA'

Inca S.p.a. rispetta i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando a ciascuno le medesime opportunità per l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale e al trattamento sul lavoro. Inca S.p.a. mira alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi. INCA S.p.a. riconosce che ogni comportamento riferibile a molestie, molestie sessuali e morali, violenze psicologiche, mobbing, straining, discriminazioni costituisce una intollerabile violazione della dignità delle e dei dipendenti, delle collaboratrici e dei collaboratori, compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei/colui che la subisce e può configurarsi come illecito disciplinare.

Inca S.p.a. garantisce pertanto ad ogni dipendente e collaboratrice/collaboratore il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento oggetto del presente Codice e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

L'autrice/autore dei comportamenti oggetto del presente Codice viola un preciso dovere d'ufficio.

La/il dipendente, la/il collaboratrice/collaboratore che abbia subito uno dei comportamenti oggetto del presente Codice ha diritto alla presa in carico da parte del responsabile dell'ufficio del Personale, alla cessazione della condotta molesta, avvalendosi della *procedura informale di tutela*, alla riservatezza e a non subire ritorsioni dirette e indirette.

Inca si impegna altresì a promuovere il benessere organizzativo e a eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di *conflitti e disagio psicologico*, determinando il cosiddetto *mobbing organizzativo*, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali dell'organizzazione del lavoro, le cui conseguenze negative non erano state valutate.

## ART. 2) DEFINIZIONI

### Molestia e violenza morale, mobbing

Per *molestia morale* si intende qualunque atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica della lavoratrice/del lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa.

Per avere il carattere di *violenza morale*, gli atti vessatori, le critiche e i maltrattamenti devono mirare a discriminare, screditare o comunque danneggiare la lavoratrice/il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona (effetto di tali atti vessatori può essere la sottostima sistematica dei risultati o l'attribuzione di incarichi molto al di sopra o troppo al di sotto delle proprie possibilità professionali).

Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti è di rilevabile gravità quando pregiudica l'autostima della lavoratrice/del lavoratore, oppure si traduce in forme depressive che possono manifestarsi con atteggiamenti apatici, aggressivi o di isolamento e demotivazione, o con disturbi di natura psicosomatica.

Per *mobbing sul luogo di lavoro* si intende ogni forma di violenza morale o psichica attuata dal datore di lavoro o da altre/i dipendenti - nei confronti di una lavoratrice/un lavoratore. Esso si caratterizza per una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della lavoratrice/del lavoratore stessa/o nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento. Fanno parte di questo ambito anche forme di pressione psicologica esercitata sul luogo di lavoro che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a lederne la sua integrità psico-fisica. Il fenomeno del *mobbing* può essere attuato sia fra pari che in linea gerarchica tra responsabili e collaboratrici/collaboratori o per strategia aziendale.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- è reiterato e protratto nel tempo
- è sistematico
- è mirato a danneggiare la persona.

### Straining

Per *straining* si intende una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo di durata costante.

La vittima è, rispetto alla persona che attua lo *straining*, in persistente inferiorità.

Affinché si verifichi lo *straining* è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento, che potrebbe configurarsi anche come violazione delle disposizioni contrattuali in materia di mansioni e profilo professionale di inquadramento).

### Molestie sessuali

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, oppure ogni atto che possa creare ritorsioni o un clima di intimidazione, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale e non verbale.

Ogni comportamento va valutato secondo il principio soggettivo: spetta a ciascuno stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento possa tollerare e quale consideri offensivo o sconveniente.

#### Discriminazioni

Le discriminazioni possono definirsi come segue:

*discriminazione diretta*: qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra/o lavoratrice/lavoratore in situazione analoga.

*discriminazione indiretta*: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di particolare svantaggio i lavoratori di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, oppure in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Data 07/03/2025

Il Legale Rappresentante

