

Politica Aziendale

L'obiettivo della **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.** è:

- il pieno raggiungimento e l'aumento della soddisfazione del cliente e delle altre parti interessate (dipendenti, fornitori, ambiente esterno, clienti, consumatori, collaboratori, parti sociali, organismi di controllo interno, organismi di rappresentanza dei lavoratori, mercato, pubblica amministrazione ecc)
- **il conseguimento e il mantenimento attraverso l'offerta dei propri prodotti/servizi di una primaria reputazione in fatto di Qualità, nella salvaguardia dell'ambiente e della sicurezza sui posti di lavoro, responsabilità sociale, nel migliorare la gestione delle risorse umane per favorire l'integrazione e valorizzare la diversità, l'inclusione e la parità di genere**
- **il conseguimento e il mantenimento attraverso l'offerta dei propri prodotti/servizi di una primaria reputazione in fatto di prevenzione della corruzione**
- accertarsi affinché siano compresi e soddisfatti con regolarità i requisiti del cliente e delle altre parti interessate, i requisiti cogenti applicabili, i requisiti regolamentari applicabili, gli obblighi normativi ambientali, responsabilità sociale ed etica, sicurezza sui posti di lavoro, gestione delle risorse umane per favorire l'integrazione e valorizzare la diversità, l'inclusione e la parità di genere, prevenzione della corruzione e obblighi derivati dal contesto in cui opera
- operare a protezione dell'ambiente e della sicurezza sui posti di lavoro impiegando il più possibile prodotti riciclabili e a basso impatto ambientale e a basso rischio per la sicurezza, con basso impatto ambientale a fine vita e durante tutto il loro ciclo di vita
- accertarsi affinché siano compresi e soddisfatti con regolarità i requisiti espliciti, i requisiti impliciti e i requisiti cogenti applicabili, gli obblighi normativi per la prevenzione della corruzione e derivati dal contesto in cui opera
- operare a prevenzione della corruzione
- promuovere il miglioramento continuo del sistema di gestione per prevenire la corruzione
- promuovere il miglioramento continuo del sistema di gestione per accrescere le prestazioni qualitative, per l'ambiente e per la sicurezza sui posti di lavoro, la responsabilità sociale ed etica e per la gestione delle risorse umane per favorire l'integrazione e valorizzare la diversità l'inclusione e la parità di genere
- determinare e affrontare i rischi e le opportunità che possono influenzare la conformità dei prodotti e servizi e la capacità di accrescere la soddisfazione del cliente
- attuare e mantenere un sistema di gestione per la sicurezza e salute sui posti di lavoro per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, eliminare i pericoli e minimizzare i rischi per la SSL, cogliere le opportunità per la sicurezza e salute dei lavoratori, prendere in carico le non conformità anche in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro, promuovere il miglioramento continuo, soddisfare i requisiti legali e gli altri requisiti, raggiungere gli obiettivi prefissati
- attuare e mantenere un sistema di gestione per la sicurezza e salute dei lavoratori con impiego di macchine, attrezzature impianti utilizzate e/o realizzati o componenti destinati a far parte di processi produttivi per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori e del personale impiegato nelle aree del committente destinati ad operare su di essi, eliminare i pericoli e minimizzare i rischi per la salute e la sicurezza per i clienti e i suoi lavoratori, inclusi manutentori che effettueranno eventuali interventi nel ciclo di vita del prodotto, cogliere le opportunità per la sicurezza e salute (nel senso più ampio del termine), prendere in carico le non conformità, prendere in carico le segnalazioni, prendere in carico le indicazioni provenienti dal mercato nazionale e internazionale, prendere in carico ogni indicazione scientifica proveniente dal contesto nazionale e internazionale, promuovere il miglioramento continuo, soddisfare i requisiti legali e gli altri requisiti, raggiungere gli obiettivi prefissati
- attuare e sostenere i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone
- attuare e mantenere un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125
- sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile
- favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business

La Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse opportune per la creazione del Sistema di Gestione (SG) composto dai seguenti sistemi:

- **Sistema di gestione Social Accountability secondo al SA8000 (SGRS); Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ), Sistema di Gestione Ambientale (SGA), Sicurezza sui Posti di Lavoro (SGS) in conformità alle norme EN ISO 9001:2015, EN ISO 14001:2015, EN ISO 45001:2018 e D.L.gs 81/08 e s.m.i, regolamenti e indicazioni regionali e di settore in materia di sicurezza sui posti di lavoro, Norme tecniche di costruzione, SA 8000:2014 e alle norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento; D.L.gs 152/06, regolamenti e ordinanze in materia di protezione ambientale e tutela del territorio, regolamenti e indicazioni in materia di sicurezza sui posti di lavoro D.L.gs 81/08 e s.m.i, D.L.gs 151/01, L. 300/70, DPCM 26/04/2020, D.L.gs 151/2011; ISO 30415:2021 e le prassi UNI/PdR 125:2022, direttiva quadro sui rifiuti (2008/98/CE), Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione in conformità alle norme UNI EN ISO 37001: 2016**

M.G. Costruzioni Edili s.r.l. opera nel rispetto dei principi etici e della Responsabilità Sociale e della gestione delle risorse umane per favorire l'integrazione e valorizzare la diversità l'inclusione e la parità di genere nei confronti dei dipendenti e della collettività.

M.G. Costruzioni Edili s.r.l. da sempre ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, pertanto con l'adozione della UNI /PdR 125:2022, l'organizzazione ha dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. La politica aziendale parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella storia dell'azienda. Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'organizzazione. È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee, a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

M.G. Costruzioni Edili s.r.l. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle parti interessate attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

A tal fine, **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.**, si impegna ad aderire e a conformarsi tra le altre cose:

- **a tutti i requisiti della norma di riferimento SA 8000, della ISO 30415:2021, delle prassi UNI/PdR 125:2022 in vigore e al momento della loro riapprovazione**
- **alle norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento**
- **a tutte le Leggi nazionali ed internazionali applicabili, alle normative di settore e a qualsiasi altro requisito aziendale adottato**

In particolare, l'azienda pratica e praticherà con sistematica convinzione:

- il coinvolgimento di tutti i collaboratori nel miglioramento continuo dei prodotti e dei servizi offerti al cliente, nel rispetto dell'ambiente esterno e della sicurezza sul lavoro e il benessere dei lavoratori, delle risorse umane per favorire l'integrazione e valorizzare la diversità l'inclusione e la parità di genere;
- la messa a disposizione dei collaboratori degli strumenti formativi ed informativi necessari od opportuni al miglioramento dei servizi, dell'ambiente, della sicurezza sul lavoro e il benessere dei lavoratori, e della gestione delle risorse umane per favorire l'integrazione e valorizzare la diversità l'inclusione e la parità di genere;
- l'accertamento della misura di soddisfacimento delle esigenze, delle richieste e delle aspettative dei clienti e delle altre parti interessate;
- protezione del suolo, del sottosuolo, dei corpi idrici superficiali e sotterranei;
- garanzia che la scelta di nuove tecnologie offra una maggiore protezione dell'ambiente, per la sicurezza sul lavoro e il benessere dei lavoratori;
- sviluppo di attività di formazione, sensibilizzazione ed addestramento dei dipendenti in materia di Qualità, Ambiente, etica, sociale e Sicurezza sui posti di lavoro;
- mettere a conoscenza tutti i dipendenti, fin dall'assunzione, dei sistemi organizzativi dell'Azienda e dei suoi obiettivi predisponendo attività specifiche d'informazione ed aggiornamento professionale di miglioramento continuo del Sistema di gestione aziendale;
- sviluppare la qualità ed assicurare la sostenibilità ambientale, la sostenibilità etica, la sostenibilità sociale e la Sicurezza sui posti di lavoro dei suoi prodotti e servizi, la sensibilizzazione del personale e delle risorse umane per favorire l'integrazione e la valorizzazione della diversità per l'inclusione e per la parità di genere;
- conservare una lavorazione artigianale pur sviluppando una capacità produttiva che consenta di soddisfare i crescenti volumi richiesti da un mercato di alta qualità;
- utilizzare le migliori Materie Prime;
- dedicare la massima cura nella preparazione dei prodotti, tutti rigorosamente preparati e lavorati da personale esperto con appropriate qualifiche;
- rispettare e a far rispettare dai propri fornitori e clienti i diritti dei lavoratori e le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro, rispettando l'etica professionale e umana, promuovere le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione, promuovere un approccio basato sull'imparzialità e non ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa, promuovere la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- rispettare l'ambiente attraverso un piano di sostenibilità che prevede la raccolta differenziata dei rifiuti;
- operare secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e le prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa;
- promuovere inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione;
- preservare il valore del proprio personale e promuovere la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- ogni altro impegno sottoscritto dalla Direzione della **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.**

Nel rispetto:

- della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e il benessere dei lavoratori in modo che tutti i prodotti/servizi siano conformi alle normative nazionali, ma anche alle normative degli altri paesi europei;
- delle legislazioni, regolamenti, direttive, ordinanze in materia di sicurezza sul lavoro e il benessere dei lavoratori, ambientali, responsabilità sociale e per la qualità;
- di obblighi imposti da autorizzazioni o permessi rilasciati dalle autorità preposte in materia di sicurezza sul lavoro e il benessere dei lavoratori, ambiente, e qualità del settore in cui opera [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#);
- di ogni altro impegno sottoscritto dalla Direzione della [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#);
- della collaborazione con il vicinato, con le autorità, con i clienti, con i fornitori e con i lavoratori per la promozione di una cultura che favorisca la tutela del consumatore e dei lavoratori, la sicurezza sul lavoro e il benessere dei lavoratori, ambiente, rispettando l'etica professionale e umana;
- dei requisiti richiesti dalle certificazioni volontarie;
- della Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- del Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- delle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- delle Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- delle Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

[M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) in materia di responsabilità sociale l'azienda:

- rifiuta l'utilizzo del lavoro minorile in qualsiasi forma e si impegna ad attivarsi, anche attraverso un sostegno finanziario, per il recupero dei bambini trovati a lavorare;
- rifiuta ogni forma di lavoro obbligato, perseguendo la piena soddisfazione e la crescita del proprio personale;
- garantisce ambienti di lavoro sicuri e salubri provvedendo all'individuazione e alla rimozione di rischi e pericoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori; fornisce regolare formazione in materia di salute e sicurezza a tutto il personale aziendale;
- garantisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- rifiuta qualsiasi forma di discriminazione nel rapporto di lavoro, assicurando pari opportunità a tutto il personale aziendale;
- assicura di attenersi al Contratto Collettivo di riferimento nell'applicazione di eventuali procedure disciplinari, rifiutando ogni forma di punizione sia fisica che morale;
- rispetta le leggi e gli standard applicabili in materia di orario di lavoro, festività pubbliche e lavoro straordinario, che è sempre svolto volontariamente;
- adotta una politica retributiva equa, proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.

[M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) in materia di diversità equità e inclusione:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sugli organi di comunicazione più congeniali all'organizzazione, come ad esempio sito internet, post sui social, pubblicazione del bilancio sociale che include al suo interno il piano strategico aziendale, ecc.

Per [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) la diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholders di riferimento.

L'impegno della [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) attraverso la direzione, i responsabili di funzione, i collaboratori e il proprio personale a qualunque livello è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Diversità Integrazione e Parità di Genere.

Per uniformarsi ai principi elencati [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) ha pianificato e realizzato un Sistema di Responsabilità Sociale volto al miglioramento continuo, basato sulla definizione di obiettivi ed indicatori, su un'attività di monitoraggio, di riesame e di correzione delle non conformità rilevate.

La politica adottata da [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento.

[M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) adotta un piano di comunicazione interna ed esterna per rendere nota, ai lavoratori e alle altre parti interessate, la possibilità di presentare reclamo nel caso in cui fossero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA 8000 e alla ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 e per fornire un'adeguata e costante informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale e del proprio sistema per la Gestione delle risorse umane - diversità - inclusione e parità di genere.

[M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) adotta un piano di comunicazione interna ed esterna per rendere nota in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

E' ferma convinzione della [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability) al rispetto dei principi della ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022, impegnandosi a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

In linea con i principi esposti nel Codice Etico dell'organizzazione, gli impegni definiti dall'Alta Direzione, i valori e la strategia generale dell'Organizzazione per la prevenzione della corruzione, sono rivolti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e si basano sui seguenti principi:

- **Consapevolezza:** "dobbiamo essere consapevoli delle nostre responsabilità e di quelle di chi lavora per l'organizzazione e mantenere un atteggiamento irreprensibile nei confronti della corruzione"
- **Informazione:** "dobbiamo fornire informazioni e assistenza a chi lavora per l'organizzazione su come riconoscere e gestire aspetti e comportamenti riconducibili alla corruzione"
- **Trasparenza:** "dobbiamo garantire che tutte le azioni, le operazioni, le transazioni e, in generale, i comportamenti tenuti e seguiti da dipendenti e collaboratori dell'organizzazione siano improntati alla massima correttezza, trasparenza e obiettività, al fine di prevenire qualsiasi rischio legato alla corruzione"

I principi e i valori definiti dall'Alta Direzione si declinano nelle seguenti linee di comportamento, che devono essere applicate da tutti i dipendenti e collaboratori e devono essere conosciute da tutti gli stakeholders:

- è proibito ogni tipo di corruzione in qualsiasi forma o modo;
- è fatto divieto di offrire, promettere, autorizzare qualsiasi forma di beneficio, inclusi omaggi, regali, ospitalità, che possano indurre a ricevere un vantaggio commerciale o qualora comportamenti di questo tipo possano essere percepiti come una volontà di influenzare una trattativa;
- è fatto divieto di accettare o richiedere qualsiasi forma di beneficio, inclusi omaggi, regali, ospitalità purché non siano di modesta entità secondo quanto definito dal codice etico dell'organizzazione;
- è fatto divieto di accettare ospitalità da un soggetto terzo in luoghi o situazioni esageratamente costosi;

- è fatto divieto di corrispondere contributi politici o accettare qualsiasi forma di beneficio da parte di funzionari pubblici;
- è fatto divieto di corrispondere pagamenti agevolati di qualunque genere;
- nel caso di pagamenti estorti è necessaria l'adozione di specifici passaggi di fronte a tali richieste di pagamento;
- è sempre necessario evitare situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse con l'organizzazione;
- è fatto divieto di intraprendere qualunque azione che si possa configurare come una violazione della presente Politica.

Non è ammesso offrire alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad influenzare il normale decorso delle trattative commerciali o ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'organizzazione.

Non è ammesso offrire denaro, beni, servizi e benefici di qualsiasi genere, nel nome e per conto della Società, né a titolo personale a dipendenti o collaboratori di società o enti, allo scopo di promuovere o acquisire condizioni di favore della Società nella condizione di operazioni.

Inoltre non è ammesso accettare alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad influenzare il normale decorso delle trattative commerciali o ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'organizzazione. Omaggi e atti di cortesia sono quindi consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione dell'organizzazione.

Non è ammesso sollecitare o accettare denaro, beni, servizi e benefici di qualsiasi genere in occasione dello svolgimento di attività per la società.

Quanto sopra vale nei rapporti con persone, società o enti pubblici sia in Italia che all'estero.

Chiunque si trovi in una posizione di conflitto di interesse e tenuto a darne comunicazione al proprio superiore gerarchico, il quale, oltre ad informare la Funzione per la Prevenzione della Corruzione, deve valutare di attivare le misure per cui nonostante il conflitto di interesse, l'operazione sarà condotta nel rispetto degli abituali condizioni di mercato.

L'organizzazione proibisce qualsiasi forma di contributi diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali e allora rappresentanti e candidati.

Chiunque può segnalare eventuali dubbi o sospetti in relazione ad atti corruttivi con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica odv.mgcostruzioniedili@gmail.com. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dalla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- mediante l'apposita cassetta collocata presso la sede, accessibile alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione e al Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- mediante posta all'indirizzo [Via Breda 25/27 - 20006 Pregnana Milanese \(MI\) c.a. Funzione di conformità e all'attenzione dell'Organo di Vigilanza](mailto:Via Breda 25/27 - 20006 Pregnana Milanese (MI) c.a. Funzione di conformità e all'attenzione dell'Organo di Vigilanza)

Al segnalante è garantita la protezione e riservatezza dei suoi dati e nei suoi confronti, non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta.

Il Manuale interpreta e traduce operativamente la [Politica per la Qualità, la prevenzione della Corruzione, Parità di genere, Diversità ed inclusione, Responsabilità Sociale, la sicurezza sui posti di lavoro e l'ambiente di M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#)

L'attuazione della Politica è delegata [alla Direzione \(DIR\) e ai suoi Collaboratori, essi devono dimostrare leadership e impegno nei riguardi del sistema di gestione:](#)

- assumendosi la responsabilità dell'efficacia del sistema di gestione per la qualità, le responsabilità sociali ed etica, la sicurezza sui posti di lavoro e ambiente;
- assicurando che siano stabiliti la politica e gli obiettivi per la qualità, le responsabilità sociali ed etica, la sicurezza sui posti di lavoro e gli obiettivi ambientali relativi al sistema di gestione e che essi siano compatibili con il contesto dell'organizzazione e con gli indirizzi strategici;
- assicurando l'integrazione dei requisiti del sistema di gestione per la qualità, le responsabilità sociali ed etica, la sicurezza sui posti di lavoro e gestione ambientale nei processi di business;
- promuovendo l'utilizzo dell'approccio per processi e del risk-based thinking;
- assicurando la disponibilità delle risorse necessarie al sistema di gestione per le responsabilità sociali ed etica, la sicurezza sui posti di lavoro e gestione ambientale;
- comunicando l'importanza di una gestione per la qualità, le responsabilità sociale ed etica, la sicurezza sui posti di lavoro e per l'ambiente efficace, e della conformità ai requisiti del sistema di gestione;
- assicurando che il sistema di gestione consegua i risultati e gli esiti attesi;
- facendo partecipare attivamente, guidando e sostenendo le persone affinché contribuiscano all'efficacia del sistema di gestione;
- assicurando e promuovendo il miglioramento;
- fornendo sostegno agli altri pertinenti ruoli gestionali per dimostrare la loro leadership, come essa si applica alle rispettive aree di responsabilità;
- assicurandosi la piena responsabilità e l'obbligo complessivo di rendere conto della prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché della predisposizione di luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri;
- assicurandosi che siano disponibili le risposte necessarie per stabilire, attuare, mantenere e migliorare il sistema di gestione e la sicurezza per i lavoratori e le parti interessate;
- guidando e sostenendo le persone affinché contribuiscano all'efficacia del sistema di gestione;
- sviluppando, guidando e promuovendo una cultura nell'organizzazione che supporti i risultati attesi del sistema di gestione;
- proteggendo i lavoratori dalle ritorsioni a seguito delle segnalazioni di incidenti, pericoli, rischi e opportunità;
- assicurando che l'organizzazione stabilisca e implementi un processo o dei processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori;
- supportare l'istruzione e l'operatività dei gruppi di lavoro per la salute e la sicurezza.

L'Alta Direzione dell'organizzazione considera la prevenzione della corruzione un elemento cardine della propria struttura organizzativa e promuove l'impegno alla lotta alla corruzione e la diffusione dei principi e valori etici a tutti i livelli dell'organizzazione.

La Direzione si impegna a:

- dirigere i dirigenti di alto livello/responsabili di funzione a stabilire i principi e gli obiettivi di D&I e ad assegnare risorse per raggiungerli;
- dimostrare l'impegno nei confronti di D&I e modellizzare i comportamenti coerenti con i principi, i valori e le convinzioni condivisi di D&I;
- sfidare e affrontare comportamenti che non sono coerenti con i principi di D&I e garantire che le persone che contestano comportamenti inappropriati e coloro che ne sono colpiti siano protetti e supportati;
- ottenere il supporto dei manager/responsabili di funzione quando si valutano le opportunità e i rischi di D&I dell'organizzazione e nel momento di rivedere le prestazioni e i progressi nel raggiungimento degli obiettivi di D&I;
- stabilire i principi e gli obiettivi di D&I e un quadro di supporto per realizzarli;
- facilitare una cultura organizzativa inclusiva stabilendo aspettative e responsabilità D&I, comunicandole a tutte le parti interessate e promuovendo relazioni inclusive e valori condivisi con loro;
- modellizzare un comportamento inclusivo, definendo le aspettative comportamentali per la forza lavoro, sfidando e affrontando i comportamenti inappropriati e riconoscendo e premiando le pratiche inclusive di D&I e comportamenti;
- designare la responsabilità di un raggiungimento degli obiettivi di D&I a coloro che guidano le aree funzionali dell'organizzazione;
- garantire che i sistemi, le politiche, i processi e le pratiche dell'organizzazione in tutte le aree funzionali siano in linea con i suoi principi e obiettivi di D&I;
- assegnare risorse per conseguire gli obiettivi di D&I, ad esempio sponsorizzando iniziative, comitati direttivi, compresa l'assegnazione di tempo e sostegno per partecipare e contribuire al conseguimento degli obiettivi di D&I;
- riesaminare i risultati e l'impatto dei loro prodotti e servizi sul mercato e sulla più ampia gamma di parti interessate;
- garantire che il riesame annuale dell'organizzazione includa una chiara descrizione narrativa delle sue opportunità e dei suoi rischi di D&I e progressi nel raggiungimento degli obiettivi di D&I, supportati da solide evidenze e dati demografici della sua forza lavoro;
- conformarsi a tutti i requisiti della Norma UNI ISO 37001 nell'ultima versione applicabile;
- vietare ogni forma di corruzione adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della stessa;
- osservare le leggi nazionali, le altre leggi e requisiti vigenti in materia di prevenzione della corruzione;
- attuare e mantenere aggiornato il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione al fine di garantire un continuo miglioramento delle proprie prestazioni;
- rendere pubblica e accessibile la presente Politica a tutti i livelli aziendali attraverso la rete Intranet interna;
- incoraggiare la segnalazione dei sospetti, in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore di ritorsioni;
- adeguare la presente Politica alle evoluzioni normative di settore;
- mantenere aggiornata l'Analisi dei Rischi a fronte dei cambiamenti ed evoluzioni aziendali in un'ottica di miglioramento continuo;
- condividere gli impegni espressi nella presente Politica con tutti gli stakeholders (dipendenti, collaboratori, soci in affari, partner, fornitori, etc.).

I responsabili di funzione hanno la responsabilità delegata per:

- garantire che i principi D&I, presenti nella politica aziendale, siano incorporati in sistemi, politiche, processi e pratiche funzionali;
- condividere le conoscenze, le abilità e le competenze in materia di D&I e fornire sostegno e orientamento su politiche, processi e pratiche che promuovono una cultura organizzativa diversificata e inclusiva;
- dimostrare e modellizzare comportamenti inclusivi;
- impiegare risorse per rispondere a opportunità, rischi, vincoli e sfide al fine di raggiungere gli obiettivi di D&I;
- promuovere un luogo di lavoro inclusivo e diversificato, consentendo l'accesso e gli adeguamenti per aumentare la partecipazione dei gruppi demograficamente sottorappresentati;
- garantire che le politiche, i processi, le pratiche e le decisioni riguardanti le persone, man mano che entrano ed escono dall'organizzazione, siano basate su dati concreti e supportate da controlli ed equilibri per attenuare gli effetti dei pregiudizi, comprese quelle in tecnologie esistenti ed emergenti;
- promuovere i principi e gli obiettivi di D&I dell'organizzazione in tutte le fasi del ciclo di vita della gestione delle risorse umane;
- facilitare canali di comunicazione aperti in modo che le diverse prospettive siano accolte con rispetto e senza pregiudizi;
- creare un ambiente sicuro per le questioni, le preoccupazioni e i reclami di D&I e garantire che le politiche, i processi e le pratiche siano applicati in modo equo a tutte le parti interessate, compresi gli informatori;

- garantire che il feedback delle parti interessate sia preso in considerazione quando si monitora l'attuazione delle politiche, dei processi e delle pratiche per identificare gli impatti, i risultati, le sfide, i vincoli e le tendenze della D&I;
- promuovere i principi e gli obiettivi D&I dell'organizzazione attraverso accordi contrattuali con la catena di approvvigionamento, relazioni con i clienti e le comunità e altre parti interessate esterne;
- individuare e analizzare i dati sulla diversità per misurare gli impatti;
- identificare i criteri e le misure associate per D&I che sono rilevanti per l'organizzazione;
- valutare l'impatto delle politiche, dei processi e delle pratiche sullo sviluppo di un luogo di lavoro inclusivo, compreso il movimento delle persone all'interno e all'esterno dell'organizzazione e di altre parti interessate; e
- rivedere e riferire lo stato e i progressi rispetto agli obiettivi di D&I identificati, compresa la valutazione del rischio e delle opportunità, e qualsiasi raccomandazione per il cambiamento e l'inclusione nel riesame della direzione annuale dell'organizzazione

Ogni collaboratore dell'impresa, sia esso interno che esterno, ha la responsabilità di:

- trattare i colleghi e le altre parti interessate con rispetto ed equità;
- soddisfare le aspettative dei principi e degli obiettivi di D&I dell'organizzazione;
- comportarsi in modo inclusivo, promuovere attivamente l'inclusione, la fiducia e il senso di appartenenza;
- esprimere preoccupazioni e contestare comportamenti inappropriati, segnalandoli prontamente al comitato D&I

Gli obiettivi della Direzione sono:

- costituire **un Sistema di Gestione Integrato Qualità, la sicurezza sui posti di lavoro, Prevenzione della Corruzione, Responsabilità Sociale e Ambiente, Gestione delle risorse umane della diversità inclusione e parità di genere** conforme alle norme internazionali di riferimento e alla legislazione nazionale, regionale, comunale, e norme volontarie con l'obiettivo primario di migliorare costantemente qualità, le prestazioni ambientali, il rispetto etico, responsabilità sociale e il ciclo di vita dei servizi e dei prodotti offerti, oltre all'efficacia ed efficienza del servizio offerto al cliente e alle parti interessate ;
- migliorare costantemente le proprie prestazioni e l'impatto sulla comunità per quanto economicamente e tecnicamente possibile;
- migliorare costantemente le proprie prestazioni sulla sicurezza e sul rispetto delle norme e l'impatto sulla comunità per quanto economicamente e tecnicamente possibile;
- migliorare costantemente le proprie prestazioni dell'organizzazione in materia di D&I e parità di genere;
- l'ottenimento e il successivo mantenimento della conformità alle norme volontarie sottoscritte dalla direzione;
- l'impegno a mettere in opera, mantenere e controllare la Politica per la Qualità, per le responsabilità sociali ed etica, per la sicurezza sui posti di lavoro e per l'Ambiente, per Gestione delle risorse umane della diversità inclusione e parità di genere;
- l'impegno a riesaminare periodicamente il SG per assicurare l'adeguatezza, l'efficacia e la corretta applicazione del sistema stesso nel tempo;
- l'impegno a privilegiare le azioni di prevenzione per evitare l'insorgere dei problemi, senza tuttavia pregiudicare la possibilità di intervenire e porre rimedio nei casi di inconvenienti o non conformità;
- l'impegno a raccogliere e conservare i documenti riguardanti la qualità, le responsabilità sociale ed etica, la D&I, la parità di genere, la sicurezza sui posti di lavoro e ambiente a dimostrazione del conseguimento della stessa;
- l'impegno a diffondere ed a sensibilizzare tutti gli operatori sulla Politica della **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.**;
- l'impegno a definire annualmente gli obiettivi da raggiungere a breve, medio e lungo termine;
- l'impegno a fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro;
- eliminare le fonti di pericolo e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sui posti di lavoro;
- consultare e rendere partecipi i lavoratori e le loro rappresentanze.

Il Datore di Lavoro della **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.** sarà garante affinché la Politica sia parte integrante dell'organizzazione e dell'operato dei lavoratori e collaboratori.

Per la **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.** la "Politica aziendale" in materia di Sicurezza sul Lavoro inoltre consiste nella prevenzione degli infortuni e nella promozione della salute sul lavoro.

Il gruppo di lavoro (**servizio prevenzione e protezione sul lavoro**) ai sensi del DLgs 81/08, sovrintende l'attuazione di questi principi.

In particolare il Datore di Lavoro della **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.** si impegna a:

- mettere a disposizione dell'organo preposto ai controlli il piano di miglioramento per la sicurezza sul lavoro;
- considerare la sicurezza sul lavoro di basilare importanza;
- conformarsi a tutte le leggi, direttive e codici di procedura appropriati;
- cooperare con le autorità preposte per l'implementazione di regolamentazioni, accordi, piani di emergenza ed altre misure per la protezione delle persone e dell'ambiente di lavoro;
- ridurre progressivamente i rischi ed accrescere la sicurezza sul lavoro attraverso la prevenzione e l'ottimizzazione dei processi dell'organizzazione;
- migliorare la politica per la sicurezza, mediante l'aggiornamento delle procedure relative, in funzione del progresso tecnico, della conoscenza scientifica, dell'aspettativa della collettività e delle risorse economiche a disposizione;
- verificare periodicamente i propri obiettivi ed effettuare regolari controlli con personale interno o se del caso con personale esterno;
- avere relazioni di lavoro con partners, che nel limite del possibile condividano la *Politica* adottata dall'organizzazione;
- dare informazioni all'utente sugli aspetti di sicurezza, prevenzione e protezione sui posti di lavoro;
- assicurare che tutti i propri collaboratori siano adeguatamente istruiti, motivati ed equipaggiati per effettuare il lavoro nel rispetto della propria e altrui salute e dell'ambiente di lavoro;
- informare i collaboratori interni ed esterni all'organizzazione, che hanno il dovere di cooperare con il datore di lavoro, per evitare azioni pregiudizievoli per la salute, la sicurezza sul lavoro e per l'ambiente di lavoro;
- promuovere la prevenzione degli infortuni professionali e non, tramite misure adatte.

L'interpretazione della politica per la sicurezza sul lavoro in pratica

a. Per la **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.** si traduce in:

- rilevare lo stato di sicurezza sul lavoro;
- assicurare il servizio di manutenzione e di installazioni degli apparecchi tecnici;
- mettere a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI);
- analizzare in dettaglio la casistica degli infortuni;
- pianificare e adottare le misure necessarie atte a ridurre i rischi di infortunio;
- affrontare in modo pragmatico le situazioni di emergenza (p. es. infortuni gravi, incendio, ecc.);
- garantire la formazione necessaria a tutti i collaboratori e in particolare ai membri del gruppo di Lavoro per il servizio di prevenzione e protezione.

b. Per i collaboratori comporta:

- che sappiano quali sono i loro diritti e i loro doveri;
- che ognuno conosca i pericoli insiti nella propria attività (processo, mezzi e prodotti utilizzati) e sappia come prevenirli;
- che utilizzino i dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- che non manomettano i sistemi di protezione di installazioni, macchinari o apparecchi tecnici;
- che annuncino tempestivamente eventuali anomalie o mancanze riscontrate ai sistemi di protezione;
- che sappiano cosa fare in caso di emergenza;
- che si possano rivolgere al RSPP attraverso i Rappresentanti dei lavoratori.

Il datore di lavoro, i responsabili di area, lavoratore e collaboratore della **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.** ha la diretta responsabilità dell'implementazione delle prescrizioni del Piano per la sicurezza sul lavoro nell'area di competenza.

Ogni singolo collaboratore della **M.G. Costruzioni Edili s.r.l.** è responsabile del rispetto delle prescrizioni concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

M.G. Costruzioni Edili s.r.l. attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

Per realizzare questo principio, il datore di lavoro procede a periodiche verifiche interne, campagne di divulgazione interna ed esterna, attività di formazione istruendo il personale, coinvolgendo in tale attività i partners e i collaboratori esterni.

[M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) per realizzare questo principio procede apportando i necessari miglioramenti laddove vengano identificate delle lacune.

La [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) mira a gestire in modo dinamico le risorse umane e tecniche di cui dispone attraverso il continuo miglioramento della collaborazione interna nell'ambiente di lavoro. Per assicurare la presa di coscienza della politica aziendale a tutti i livelli e da tutti i collaboratori, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- esposizione a tutto il personale di una copia della dichiarazione della Politica Aziendale, pubblicazione ed esposizione nei locali aziendali;
- accessibilità della politica tramite la rete Intranet aziendale, per quanto riguarda i dipendenti e collaboratori;
- pubblicazione sul sito ufficiale dell'azienda e l'inserimento di specifiche clausole nei contratti con partner, fornitori e soci in affari;
- nomina di un gruppo di lavoro SPT e D&I;
- attuazione di corsi di formazione a cura di consulenti esterni e di formazione interne a cura dei Rappresentanti dei sistemi di gestione qualità, etica, responsabilità sociale, la sicurezza sui posti di lavoro e Ambiente, prevenzione della corruzione, gestione delle risorse umane della diversità inclusione e parità di genere;
- pubblicazione sul sito Aziendale delle informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come l'organizzazione progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Diversità - Inclusione e Parità di Genere

IMPEGNO AZIENDALE ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Garantire condizioni di lavoro sempre migliori è un obiettivo della nostra organizzazione.

L'obiettivo sarà raggiunto applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dallo standard internazionale SA 8000. Tali principi si applicheranno a tutta la nostra catena di fornitura e con l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della soddisfazione dei lavoratori.

In particolare sono per noi primari i seguenti impegni:

Requisito	Requisiti principali richiesti dalla norma
1. Lavoro infantile	L'azienda non deve utilizzare, né favorire, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla Legge (15 anni). Inoltre tutti i giovani lavoratori (tra 15 e 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge. L'azienda si impegna ad operare in contesti produttivi o distributivi che rispettino le Convenzioni ILO con particolare riferimento al lavoro minorile, in forma di schiavitù o in condizioni ambientali che possano compromettere salute, sicurezza o la moralità. Rispetta le normative e gli usi locali. Rifiuta beni e servizi provenienti da tali fornitori.
2. Lavoro forzato	L'azienda non deve utilizzare né favorire in alcun modo il lavoro forzato. L'azienda si impegna ad assicurare che i principi dell'OIL sul divieto di lavoro forzato o obbligatorio e ogni forma di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso, opinione politica, discendenza, origine sociale siano rispettati.
3. Salute e sicurezza	L'azienda deve adottare tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre (Legge di riferimento in Italia D.Lgs 81/2008). L'azienda attua le leggi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sull'ambiente, attuando programmi di miglioramento continuo e di riduzione dei rischi e degli impatti negativi.
4. Libertà di associazione	L'azienda non deve ostacolare la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti. L'azienda rispetta le legislazioni in materia di diritti dei lavoratori per la costituzione di organizzazioni sindacali e per la partecipazione alla contrattazione collettiva non ostacolando e promuovendo periodici incontri con il personale.
5. Discriminazione	L'azienda non deve attuare la discriminazione fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, o altri aspetti equivalenti. Sia in fase di assunzione e ricerca personale che in chiave di promozioni e/o bonus aziendali la CSA si impegna a non tener conto di fattori come quelli sopra elencati.
6. Pratiche disciplinari	L'azienda non deve adottare pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale. Verranno adottate le pratiche previste dal codice disciplinare e dalla Legge 300/70 - Statuto dei Lavoratori. Il lavoratore ha il diritto di farsi assistere nella propria difesa da un rappresentante della associazione sindacale a cui aderisce o può sceglierne una a cui affidare mandato.
7. Orario di lavoro	Deve essere garantito un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 48 ore settimanali. Lo straordinario deve essere "non imposto", ma volontario, retribuito con una tariffa maggiore rispetto al normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 12 ore settimanali.
8. Retribuzione	La retribuzione deve essere almeno pari a quella relativa del Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, tale da garantire uno standard idoneo alle esigenze di base dei lavoratori di una parte di entrate aggiuntive (guadagno) da spendere a propria discrezione. Non è consentito l'impegno del "lavoro nero" o schemi di falso apprendistato. L'azienda si impegna a retribuzioni giuste e coerenti con i contratti collettivi inclusi gli aspetti relativi al lavoro straordinario.

Le segnalazioni al Team per il sistema di gestione aziendale possono essere effettuate direttamente, per posta, attraverso la cassetta posizionata all'ingresso dell'azienda e destinata ai reclami e segnalazioni per la SA8000 o tramite mail.

La denuncia della violazione può essere inoltrata soltanto in forma scritta tramite lettera, modulistica o via e-mail, firmata o anonima ad uno dei seguenti indirizzi:

- ✓ per posta ordinaria a [M.G. Costruzioni Edili s.r.l.](#) presso la sede: Via Breda 25/27 - 20006 Pregnana Milanese (MI) all'attenzione del Team per il sistema di gestione aziendale e dell'Organismo di vigilanza
- ✓ per via e-mail odv.mgcostruzioniedili@gmail.com all'attenzione del Team per il sistema di gestione aziendale e dell'Organismo di vigilanza
- ✓ per via pec a mgcostruzioni@mypec.eu all'attenzione del Team per il sistema di gestione aziendale e dell'Organismo di vigilanza

Pregnana Milanese (MI), 26/06/2024

La Direzione