

Nel rendere concreto questo intento, **Cav. Pozzolini Lorenzo Srl** (d'ora in poi Cav Pozzolini o Pozzolini) si impegna ad operare nel rispetto dei requisiti di qualità, ambiente, salute e sicurezza in conformità alle Norme UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015, ISO 45001:2023, SA 8000:2014, UNI EN ISO 37001:2016, ISO 39001:2016; ISO 50001:2018; PAS 24000:2022, CertiCLAIM e PdR 125:2022.

L'implementazione ed il costante miglioramento del Sistema Gestione Integrato ed il suo costante adeguamento all'evoluzione della realtà aziendale e del panorama normativo di riferimento, costituiscono una base fondamentale per consentire alla nostra Organizzazione di perseguire con successo gli obiettivi relativi a ambiente, salute e sicurezza e responsabilità sociale.

La nostra Organizzazione si impegna a ridurre costantemente l'impatto ambientale dovuto allo svolgimento dei propri processi produttivi, attività, prodotti e servizi, in accordo con il progresso scientifico-tecnologico e compatibilmente con i costi.

Inoltre, impegno primario dell'Azienda è il perseguimento, il mantenimento ed il miglioramento continuo della sicurezza dei lavoratori e la tutela della loro salute sui luoghi di lavoro.

La nostra azienda, nell'ambito di questa Politica Integrata e nell'impegno al suo formale perseguimento, definisce i seguenti impegni:

- Ricercare la completa soddisfazione delle esigenze ed aspettative delle Parti Interessate rilevanti
- Monitorare costantemente il contesto interno ed esterno in cui opera
- Valutare attentamente i rischi e le opportunità dei propri processi
- Impegnarsi costantemente al miglioramento del Sistema di Gestione Integrato
- Assumere un ruolo attivo di tutela dell'ambiente nello svolgimento delle proprie attività, utilizzando tutte le misure atte alla prevenzione dell'inquinamento e promuovendo obiettivi di miglioramento ambientale nell'ottica di uno sviluppo sostenibile.
- Soddisfare i propri obblighi di conformità, garantendo di applicare tutte le misure di controllo dei propri impatti ambientali
- Assumere una Life Cycle Perspective nell'identificazione, valutazione e gestione dei propri aspetti ambientali
- Sensibilizzare i fornitori ed appaltatori alle tematiche ambientali, salute e sicurezza e a loro richiedere il rispetto delle politiche adottate dall'Azienda
- Utilizzare la migliore tecnologia disponibile nella realizzazione dei propri obiettivi aziendali
- Sviluppare ed attuare programmi di formazione e sensibilizzazione del proprio personale sul Sistema di Gestione Integrato, al fine di rendere ciascun dipendente consapevole degli effetti e delle conseguenze delle proprie attività
- Diffondere a clienti e fornitori il proprio impegno in favore della salvaguardia dell'ambiente, della salute e sicurezza, mantenendo altresì un rapporto di attiva collaborazione con le autorità di controllo
- Impegnarsi ad operare in conformità con le leggi, le norme e i regolamenti, inclusi tutti i requisiti sottoscritti dall'Azienda con le Parti Interessate
- Diffondere il presente documento a tutto il personale e renderlo disponibile a tutte le Parti Interessate
- Introdurre e mantenere aggiornate procedure di gestione e sorveglianza per il costante controllo della salute e dell'incolumità del personale e per gli interventi da effettuare nel caso si riscontrino situazioni non conformi, anomalie o emergenze
- Sviluppare programmi, obiettivi e traguardi e per il loro espletamento, mettere a disposizione risorse umane preparate ed efficienti, oltreché risorse materiali adeguate
- Potenziare l'attività di informazione, formazione e addestramento, coinvolgendo tutti gli operatori e rendendoli consapevoli dei loro obblighi individuali e dell'importanza di ogni loro azione per il raggiungimento dei risultati attesi e della loro responsabilità in materia di salute e sicurezza
- Identificare i pericoli delle attività e valutare anticipatamente i rischi per il personale per quanto in essere e per ogni nuova attività e/o processo, per consentire l'adozione di soluzioni in grado di prevenire infortuni e malattie professionali
- Attivare adeguati canali di comunicazione al proprio interno e verso l'esterno, in particolare con le Pubbliche Autorità
- Effettuare audit interni, al fine di assicurare che i requisiti del Sistema di gestione Integrato siano applicati e mantenuti conformi
- Monitorare periodicamente l'efficacia del Sistema di gestione Integrato, anche attraverso il riesame da parte della Direzione

POLITICA RTS (Road Traffic Safety)

La Direzione consapevole dell'importanza dei propri sistemi di gestione aziendale, pone nuovi e ambiziosi obiettivi alle proprie politiche implementando all'interno della propria struttura organizzativa un Sistema di gestione per la sicurezza del traffico stradale conforme alla norma UNI ISO 39001:2016 con l'obiettivo di dare le necessarie garanzie allo scopo di perseguire l'obiettivo della continua riduzione delle cause degli incidenti mortali e degli infortuni gravi, nel proprio ambito di responsabilità nella gestione della sicurezza stradale.

La direzione di **Cav Pozzolini Srl** è inoltre pienamente consapevole che una responsabile strategia rivolta anche alle problematiche della sicurezza del traffico stradale derivanti dalle proprie attività, risulta essere essenziale per competere nel mercato e svilupparsi nel rispetto delle condizioni di sicurezza, economicità e redditività.

In questo spirito, la nostra azienda si impegna per diventare tra le prime aziende italiane a certificarsi secondo la normativa internazionale d'eccellenza: la ISO 39001:2016 – Road Traffic Safety Management System (RTS).

L'organizzazione si impegna, inoltre, a rendere consapevole il proprio personale con adeguata formazione ed a promuovere il più possibile la diffusione del sistema implementato al fine di far comprendere che l'efficacia del RTS e il raggiungimento degli obiettivi di RTS stabiliti dipende dalla collaborazione di tutto il personale aziendale.

L'organizzazione si impegna, per quanto possibile, a coinvolgere le parti interessate al fine di promuovere il Sistema RTS implementato in azienda, di far apprezzare alle stesse i benefici che derivano dall'adozione di un RTS e dal raggiungimento degli obiettivi aziendali per l'intera comunità: *“Non provocare incidenti/sinistri a se stessi o agli altri è senza dubbio un grosso beneficio per la comunità.”*

L'ottenimento di questa certificazione consentirà alla nostra azienda di accreditarsi ulteriormente attraverso una dichiarazione autorevole e indipendente dell'impegno profuso, nel proprio ambito di responsabilità nella sicurezza stradale, allo scopo di perseguire l'obiettivo della riduzione progressiva delle cause degli incidenti mortali e degli infortuni gravi, nel proprio ambito di responsabilità nella gestione della sicurezza stradale.

Per consentire la realizzazione di questa politica e migliorarla nel tempo, la Direzione ha messo a disposizione (e continuerà a farlo nel rispetto delle risorse disponibili) i mezzi tecnici, economici e umani necessari per mantenere aggiornato lo standard di gestione UNI ISO 39001:2016.

La direzione si impegna a definire e fornire costantemente un quadro degli obiettivi e dei traguardi posti definiti e monitorati nel tempo per consentire le necessarie azioni di miglioramento, correttivo o preventive.

La nostra azienda si impegna mediante un dialogo costante con i collaboratori e con le parti interessate, a riesaminare periodicamente la validità e l'adeguatezza della politica al fine di mantenerla sempre aderente allo spirito aziendale.

Tale attività viene svolta attraverso l'utilizzo di indicatori atti a valutare, misurare e controllare gli obiettivi prefissati.

La persecuzione della sicurezza stradale sarà realizzata mediante ricerca e sviluppo di soluzioni organizzative, tecniche, gestionali, formative e sarà volta al miglioramento continuo.

Pozzolini si è posta i seguenti obiettivi in materia di sicurezza stradale:

- Implementazione di un sistema di gestione per la sicurezza stradale conforme alla norma ISO 39001:2016, assicurando l'integrazione dei requisiti di sistema di gestione aziendale RTS con i sistemi di gestione aziendale già implementati all'interno della società (qualità, ambiente, sicurezza, etica);
- Adottare come obiettivo a lungo termine di impedire lesioni gravissime e morte sia per i dipendenti che per gli utenti della strada dovute ad incidenti (sinistri) da traffico stradale e stabilendo i risultati intermedi di RTS da conseguire;
- Riesaminare il proprio sistema di gestione almeno annualmente in occasione del Riesame di direzione;
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori organizzativi
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori tecnici
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori umani
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori esterni

Tali obiettivi saranno perseguiti mediante ricerca e sviluppo di soluzioni organizzative, tecniche, gestionali, formative e sarà volta al miglioramento continuo.

In particolare la nostra azienda si impegna per:

- Attenersi a quanto stabilito dalla ISO 39001:2016
- Pianificare e organizzare i trasferimenti i tramite un avanzato sistema di pianificazione
- Utilizzare autoveicoli di ultima generazione e mantenerli in ottimo stato funzionale
- Assicurare il benessere psico-fisico degli autotrasportatori
- Sensibilizzare il personale in materia di sicurezza stradale
- Sensibilizzare le parti interessate in materia di sicurezza stradale

Sono state individuate quali parti interessate, ovvero persone e imprese che influenzano e possono essere influenzate dalle attività del Gruppo in materia di sicurezza stradale:

- Traffico veicolare
- Imprese e lavoratori del settore stradale
- Aziende clienti
- Committenti pubblici ed organizzazioni interessate alla sicurezza del traffico stradale

La Direzione evidenzia come la gestione della sicurezza del traffico stradale sia un impegno di tutti e chiede impegno diretto all'applicazione del Sistema di gestione integrato approvato ed emesso.

POLITICA ANTICORRUZIONE

La Direzione di **Pozzolini**, stabilisce le strategie aziendali nella consapevolezza della necessità di una visione integrata dell'organizzazione, nella quale l'aspetto "Anticorruzione" si integra con L'Etica, ed è fondamento di tutti gli altri aspetti che concorrono a delineare le strategie stesse

La Politica è l'impegno che si assume nei confronti delle parti interessate: per ottemperare a tale impegno è stato attivato un SGI in accordo alla norma UNI EN ISO 37001:2016.

Obiettivi della Politica per l'Anticorruzione della nostra azienda sono:

- Garantire un comportamento basato sui criteri di correttezza, lealtà ed integrità morale che vieti la corruzione;
- Osservare tutte le leggi, norme e regolamenti in materia di contrasto alla corruzione;
- Condurre le proprie attività in modo tale da non commettere alcun atto di corruzione in qualsiasi forma, sia diretta che indiretta, e da non facilitare o rischiare il coinvolgimento in situazioni illecite, sia con soggetti pubblici che privati;
- Fornire un quadro di riferimento per l'identificazione, il riesame ed il raggiungimento degli obiettivi Anticorruzione;
- Incoraggiare la segnalazione di sospetti in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni e garantendo che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla denuncia;
- Perseguire qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione attraverso l'applicazione del sistema disciplinare aziendale;
- Incoraggiare ogni possibile sforzo per prevenire la corruzione da parte di terze parti ad esse collegate, compresi joint venture e soggetti a monte e a valle della catena di fornitura (es. agenti, intermediari, venditori, appaltatori, fornitori);
- Garantire che la "Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione" sia dotata di competenza, status, autorità e indipendenza appropriati per l'esercizio del proprio ruolo consistente nel supervisionare la progettazione e l'attuazione del sistema, fornire consulenza al personale in materia anti-corruzione, assicurare la conformità alla norma e relazionare l'Alta Direzione in merito alle prestazioni del sistema;

REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

La nostra società crede nell'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, 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;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo – nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. E' importante considerare che è volontà della nostra Organizzazione che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;
- eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.
- definire ed aggiornare continuamente la propria politica di responsabilità sociale integrata con gli standards suddetti ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali, internazionali attinenti; esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma, in tema di salute e sicurezza e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema, nonché sulle modalità di emissione e gestione di commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000;
- costituire un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000 che includa una rappresentanza equilibrata di rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 e management.

RIFERIMENTI SAAS/SAI	saas@saasaccreditation.org
RIFERIMENTI SMC	

La nostra Organizzazione individua per i singoli processi aziendali opportuni indicatori per misurare concretamente i risultati raggiunti e sui quali definire gli obiettivi di miglioramento con assegnazione di tempi e responsabilità.

La Direzione si impegna a sostenere l'attuazione di questa Politica Integrata ed il rispetto dei principi in essa contenuti.

La Politica Integrata viene riesaminata ed aggiornata periodicamente dalla Direzione Generale, al fine di poterne garantire la validità e la corrispondenza alle esigenze aziendali e delle Parti Interessate.

I macro obiettivi definiti nella presente politica vengono misurati nel loro perseguimento attraverso il raggiungimento degli obiettivi del piano degli indicatori di processo e del piano di miglioramento.

N TEMA DI PARITA' DI GENERE secondo lo standard PdR 125:2022

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business

aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
 - Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
 - La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
 - L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
 - Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
 - Eventuali segnalazioni possono essere effettuate attraverso il sito internet aziendale al seguente indirizzo odv@cavpozzolini.it
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere viene validata in sede di Riesame della Direzione.

L'aggiornamento ISO 9001:2015/Amd 1:2024 e la sua enfasi sugli aspetti ambientali

L'introduzione di ISO 9001:2015/Amd 1:2024 nel febbraio 2024 ha segnato un passo importante nell'integrare le considerazioni relative al cambiamento climatico all'interno dei sistemi di gestione della qualità. Questo emendamento richiede alle organizzazioni di:

- Valutare e comprendere le impatti ambientali delle proprie attività, prodotti e servizi.
- Considerare i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico nella pianificazione strategica e nei processi decisionali.
- Stabilire obiettivi per mitigare gli impatti ambientali e adattarsi al cambiamento climatico.
- Implementare azioni per raggiungere gli obiettivi stabiliti.
- Monitorare e misurare le proprie performance ambientali.
- Comunicare le proprie iniziative e i propri risultati in materia di cambiamento climatico alle parti interessate.

L'emendamento non introduce nuovi requisiti specifici per la gestione ambientale. Tuttavia, richiede alle organizzazioni di integrare le considerazioni relative al cambiamento climatico in tutti gli aspetti del loro sistema di gestione della qualità, come:

- Politica e obiettivi per la qualità: la politica per la qualità dovrebbe includere un impegno per la gestione degli impatti ambientali.
- Identificazione dei rischi: i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico dovrebbero essere identificati e valutati.
- Pianificazione: la pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi per la qualità dovrebbe includere azioni per mitigare gli impatti ambientali e adattarsi al cambiamento climatico.
- Supporto: le risorse e le competenze necessarie per gestire gli impatti ambientali dovrebbero essere disponibili.
- Misurazione, analisi e miglioramento: le prestazioni ambientali dovrebbero essere monitorate e misurate, e i risultati dovrebbero essere utilizzati per migliorare il sistema di gestione.

29/05/2026, Empoli (FI)

La Direzione  Cav. Pozzolini Lorenzo

