

VALORI S.C.A.R.L.
Consorzio Stabile

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D. Lgs. n° 231/2001**

CODICE ETICO

*Testo approvato da Valori S.c.a.r.l. - Consorzio Stabile
con determina dell'Amministratore Unico del 09/04/2024*

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	09/04/2024	Prima emissione

Timbro e firma dell'Amministratore Unico di VALORI S.C.A.R.L

Valori S.C.A.R.L. - Consorzio Stabile, Via degli Scipioni 153, 00192 ROMA
Tel. 06.3233608; Web: www.valoriscarl.it; Email: info@valoriscarl.it

VALORI S.c.a r.L.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Vincenzo Grasso Ciposte


INDICE

1. FINALITA' E DESTINATARI.....	p. 3
2. PRINCIPI GENERALI.....	p. 3
❖ <i>Responsabilità</i>	p. 3
❖ <i>Riservatezza</i>	p. 4
❖ <i>Trasparenza</i>	p. 4
❖ <i>Correttezza ed equità</i>	p. 5
❖ <i>Efficienza</i>	p. 6
❖ <i>Ambiente</i>	p. 6
3. NORME DI COMPORTAMENTO.....	p. 7
3.1 <u>Rapporti e obblighi dei dipendenti</u>	p. 7
3.2 <u>Tutela della salute e della sicurezza</u>	p. 8
3.3 <u>Rapporti con clienti e fornitori</u>	p. 10
3.4 <u>Rapporti con collaboratori e consulenti</u>	p. 11
4. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO.....	p. 11
4.1 <u>OdV e segnalazioni</u>	p. 11
4.2 <u>Diffusione e formazione</u>	p. 12
4.3 <u>Violazione del Codice etico e sanzioni</u>	p. 13

1. FINALITA' E DESTINATARI

Il Codice etico - approvato con determina dell'Amministratore di Valori S.c.a.r.l. e integrante parte costitutiva del Modello 231 - enuncia i **principi generali** e le **regole comportamentali** ai quali la società riconosce valore positivo e sui quali richiama l'osservanza in un'ottica preventiva dei reati.

Esso pertanto integra il quadro normativo al quale l'impresa è sottoposta, nell'obiettivo di assicurare coerenza tra i principi guida dettati dall'organizzazione e le condotte esigibili al suo interno.

Il Codice etico individua, altresì, i meccanismi di controllo per la corretta applicazione e il costante miglioramento e/o aggiornamento delle regole dirette a indirizzare eticamente l'agire della società.

Esso si rivolge al management, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consorziati, ai consulenti esterni che agiscono in nome e/o per conto dell'ente, ai fornitori e a chiunque altro abbia rapporti a qualsiasi titolo con l'ente medesimo.

L'azienda si impegna a diffondere la conoscenza del presente documento ai predetti destinatari, richiedendo l'impegno al rispetto e all'attuazione di quanto espresso e a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con soggetti che dimostrino di non condividerne il contenuto e lo spirito.

2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice etico individua i valori sociali e i comportamenti da adottare per garantire:

- il regolare svolgimento dell'attività d'impresa;

Valori S.C.A.R.L. - Consorzio Stabile, Via degli Scipioni 153, 00192 ROMA
Tel. 06.3233608; Web: www.valoriscarl.it; Email: info@valoriscarl.it

VALORI S.c.a r.l.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Vincenzo Grasso Ciposte


- il corretto perseguimento degli obiettivi societari;
- l'affidabilità della gestione in essere;
- la tutela dell'immagine aziendale.

In particolare ogni attività e relazione professionale, interne o esterne all'azienda, devono ispirarsi ai principi generali di seguito illustrati.

❖ **Responsabilità**

Le condotte dei destinatari devono essere improntate all'etica della *responsabilità*. Ciò comporta l'osservanza imprescindibile delle leggi e dei regolamenti vigenti e l'attitudine ad agire con serietà e consapevolezza nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale.

In nessun caso è ammesso realizzare l'oggetto sociale in violazione della normativa in vigore o trascurando gli interessi dell'azienda.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, i fornitori, i consorziati e chiunque altro abbia rapporti con l'ente.

❖ **Riservatezza**

Il valore della responsabilità si esplica anche sotto forma del rispetto del principio della *riservatezza*, con riferimento ai dati e alle informazioni di cui i destinatari del presente documento si trovino in possesso in ragione delle funzioni svolte.

È impedito agli operatori sociali di comunicare, diffondere o fare uso improprio di notizie riservate riguardanti soggetti terzi coi quali la società intrattiene, o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari.

Tali dati possono essere resi noti solo a coloro che abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per motivi legati all'esercizio di mansioni.

La riservatezza rappresenta, dunque, un cardine dell'esercizio dell'attività societaria fondamentale per la reputazione dell'azienda e la fiducia che in quest'ultima ripongono i committenti e la clientela.

❖ **Trasparenza**

Il principio della *trasparenza* si fonda sulla veridicità, accuratezza, completezza e condivisione dell'informazione sia all'esterno che all'interno della società.

È fatto divieto assoluto di attestare il falso, ovvero di occultare informazioni concernenti la situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa in modo da indurre in errore i destinatari delle comunicazioni e a conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

Del pari è vietato nascondere documenti o, comunque, impedire con idonei artifici lo svolgimento delle attività di controllo e di revisione attribuite agli organi sociali. I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della documentazione obbligatoria, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

Il rispetto del principio della trasparenza comporta altresì che la società, nella formulazione dei contratti con clienti e fornitori, elabori le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre condizioni di evidenza.

❖ **Correttezza ed equità**

I valori della *correttezza* ed *equità* implicano il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della *privacy*, di tutti i soggetti coinvolti nell'agire dell'organizzazione.

Ogni attività o decisione aziendale dev'essere contraddistinta da integrità, onestà e lealtà e deve avvenire nel rispetto reciproco delle libertà personali.

Valori S.c.a.r.l. si impegna ad agire in modo imparziale, adottando lo stesso comportamento nei confronti di tutti gli interlocutori, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo rivestiti.

Ciò impone di evitare forme di discriminazione basate, per esempio, sulla nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali e a non tollerare comportamenti lesivi della dignità dell'individuo tesi a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante.

I principi in parola si estrinsecano nella **tutela e valorizzazione delle risorse umane**, quale fattore fondamentale per lo sviluppo della società, promuovendo la crescita professionale dei lavoratori allo scopo di incrementare la diligenza e le competenze possedute.

A tal proposito Valori S.c.a.r.l. ha adottato la **prassi UNI/PdR 125:2022** per il Sistema di gestione per la parità di genere, atta a creare un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso ove siano garantite la promozione della parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriati.

Inoltre, la società è in possesso della **certificazione ISO 30415:2021** "*Diversità e inclusione*", in quanto riconoscere e sfruttare le diversità e le peculiarità delle persone è stato ritenuto un elemento cruciale per accrescere l'innovazione e migliorare la sostenibilità e la reputazione aziendale.

Infine, l'organizzazione possiede la **certificazione etica SA 8000:2014** "*Responsabilità sociale*", che ha consentito di gestire correttamente e monitorare costantemente tutte le attività e i processi che impattano sulle tematiche inerenti alle condizioni dei lavoratori, per esempio diritti umani, sviluppo, valorizzazione, formazione e crescita professionale delle persone, salute e sicurezza dei lavoratori, non discriminazione, lavoro dei minori e dei giovani.

I valori della correttezza ed equità rilevano anche in tema di **concorrenza**, in quanto sono alla base del rispetto della leale competizione e della trasparenza nei confronti degli operatori sul mercato.

La società rifiuta e condanna il ricorso a comportamenti illegittimi o, comunque, scorretti per raggiungere obiettivi economici.

Ogni risultato va perseguito esclusivamente con l'eccellenza delle prestazioni rese, fondate su professionalità, esperienza, attenzione al cliente e innovazione.

❖ **Efficienza**

Il principio dell'*efficienza* richiede che lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga attuando i valori dell'economicità della gestione delle risorse e dell'adeguatezza dei servizi offerti, rispetto alle esigenze richieste e agli standard avanzati raggiunti.

La società impiega responsabilmente le risorse, perseguendo uno sviluppo sostenibile rispettoso dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

Essa si impegna a garantire costantemente l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, mediante la predisposizione ed il rispetto di programmi per il miglioramento continuo della qualità dei servizi.

A tal fine Valori S.c.a.r.l. adotta soluzioni tecnologiche e organizzative di ultima generazione, idonee a coniugare la soddisfazione dei bisogni dei clienti con l'economicità della gestione.

❖ **Ambiente**

La società nello svolgimento dell'attività d'impresa si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, quali elementi qualificanti e premianti per ogni tipo di progetto.

A tal fine essa programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

Per perseguire al meglio gli obiettivi preposti, la società ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della norma **ISO 14001:2015**, che, oltre ad assicurare il rispetto della legislazione e delle normative applicabili, consente di conseguire un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali. Tale certificazione prevede un sistema di gestione ambientale impostato sulle fasi di pianificazione, esecuzione, controllo e azioni migliorative, dunque definisce i requisiti fondamentali per individuare, controllare e monitorare gli aspetti ambientali all'interno dell'organizzazione.

Nel dettaglio l'azienda si impegna a:

- promuovere le attività di formazione e sensibilizzazione del personale riguardo alle problematiche ambientali e al concetto di sviluppo sostenibile accrescendo il loro senso di responsabilità;
- assicurare la cooperazione con gli altri enti locali e di controllo;
- investire nella ricerca e nel potenziamento continuo dei processi produttivi applicando le migliori tecnologie disponibili sotto il profilo della tutela dell'ambiente;

- adottare specifiche procedure per ridurre al minimo gli impatti ambientali diretti e indiretti;
- limitare al minimo i consumi di materie prime e di energia;
- seguire i criteri di tutela ambientale in tutte le scelte politiche e amministrative.

Sempre nell'ottica di perseguire una politica ambientale per la sostenibilità dei processi produttivi e per il monitoraggio dell'impatto nel territorio, Valori S.c.a.r.l. ha conseguito la certificazione **ISO 14064-1:2018** che valuta gli effetti prodotti sul clima da parte dei gas serra generati dall'organizzazione così tenendo sotto controllo l'impatto delle attività umane sul clima globale.

3. NORME DI COMPORTAMENTO

3.1 Rapporti e obblighi dei dipendenti

La società riconosce la centralità del personale e l'importanza di stabilire al suo interno relazioni fondate sulla **fiducia reciproca**.

Essa si impegna a promuovere un clima interno di civile convivenza, in cui i dipendenti interagiscano tra di loro con **onestà** e **rispetto**: ogni lavoratore deve agire lealmente, mantenendo una condotta seria e diligente volta alla tutela e alla promozione degli obiettivi aziendali.

Nello svolgimento delle varie mansioni il personale deve osservare:

- le norme del presente Codice;
- la disciplina del rapporto di lavoro secondo la contrattazione nazionale e aziendale;
- le norme previdenziali, assicurative e assistenziali di settore.

Nel dettaglio, ogni dipendente deve:

- improntare i comportamenti e le relazioni professionali ai principi di **decoro** e **integrità**, a logiche operative basate sull'integrazione e **collaborazione** interfunzionale, al rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali;

- evitare di realizzare operazioni in conflitto di interesse, informando tempestivamente l'ente di situazioni o attività personali che possano interferire con la capacità di assumere **decisioni imparziali** per la società;
- trattare con **riservatezza** dati, notizie e informazioni privilegiate di cui si venga in possesso, impedendo la diffusione o l'uso a fini vantaggiosi propri o di terzi;
- **custodire i valori e i beni aziendali** affidati evitando situazioni che possano incidere negativamente sulla loro integrità e sicurezza, ovvero utilizzare impropriamente detti beni per fini contrari alle norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere reati;
- partecipare alle **attività di formazione** interna sui contenuti del Modello 231 e dei relativi Protocolli.

3.2 Tutela della salute e della sicurezza

Valori S.c.a.r.l., consapevole dell'importanza di garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, pone in essere misure concrete, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili tra i dipendenti mediante ricorso ad azioni preventive che preservino la sicurezza, la salute e l'incolumità all'interno dell'azienda.

In particolare la società si impegna a:

- ❖ rispettare pienamente la legislazione applicabile e tener fede agli obiettivi che l'azienda ha deciso di perseguire;
- ❖ prevenire gli infortuni e le malattie professionali includendo un impegno al miglioramento continuo del sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e delle sue prestazioni;
- ❖ realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, compatibile con le esigenze dei singoli e dotato delle idonee attrezzature;
- ❖ formare e addestrare il personale relativamente ai rischi e alle emergenze in cui potrebbero incorrere e con riferimento ai dispositivi di protezione a disposizione;

- ❖ estendere la protezione a quanti abbiano rapporti con l'azienda, a fronte di rischi sulla sicurezza e la salute derivanti dalle attività che rientrano nella responsabilità della società;
- ❖ prevenire le situazioni di rischio e gli eventuali danni alle persone, alle cose e alle risorse ambientali, che possono essere determinati da qualsiasi causa ragionevolmente prevedibile e di competenza della società;
- ❖ allocare le necessarie risorse e prevederne la disponibilità e il giusto livello di competenza.

La società ha inoltre voluto dare maggiore spessore alle attività d'impresa ottenendo la Certificazione di sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) secondo la norma **ISO 45001:2018**.

Ciò assicura l'ottemperanza ai requisiti previsti per i sistemi di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori e consente a un'entità organizzata di valutare al meglio i rischi e sviluppare le proprie prestazioni.

In particolare la certificazione ha lo scopo di rendere sistematici il controllo, la conoscenza e la consapevolezza di tutti i possibili rischi insiti nella situazione di operatività normale e straordinaria sul luogo di lavoro. Inoltre richiede un miglioramento continuo, fornendo a tutti gli interlocutori la garanzia di conformità alle politiche di sicurezza specificate.

L'applicazione di un sistema di tal fatta rappresenta un efficace strumento per ottimizzare la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, oltre a essere riconosciuto come possibile sistema esimente dalle forme di responsabilità di cui al D. lgs. n° 231/2001.

3.3 Rapporti con clienti e fornitori

Valori S.c.a.r.l. manifesta sensibilità e attenzione alla qualità della relazione con i clienti e alla soddisfazione dei medesimi, essendo ciò un presupposto essenziale dell'accrescimento del valore aziendale.

A tal fine instaura con la clientela un rapporto caratterizzato da:

- ❖ **credibilità**, ossia l'impegno a tenere fede a ogni obbligo assunto comportandosi coerentemente con quanto dichiarato;

- ❖ **attenzione**, ossia l'impegno a identificare i bisogni richiesti ampliando i canali di ascolto e impostando una relazione di reciproca fiducia;
- ❖ **flessibilità**, ossia l'impegno ad adattarsi tempestivamente alle esigenze che possono evolvere in maniera dinamica;
- ❖ **cortesìa**, ossia l'impegno a trattare i clienti con rispetto, nella consapevolezza che la loro soddisfazione è indispensabile per il benessere dell'azienda;
- ❖ **trasparenza**, ossia l'impegno a informare il cliente sul servizio offerto al fine di renderlo consapevole delle scelte che potrà effettuare.

La società si impegna a garantire la qualità dei servizi erogati senza discriminazione e ad adottare un comportamento efficiente e collaborativo fornendo informazioni accurate, complete e veritiere circa le caratteristiche dei servizi forniti.

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono anche caratterizzare i rapporti di Valori S.c.a.r.l. con i propri fornitori, nei confronti dei quali la società si impegna a sviluppare altrettanti rapporti improntati alla correttezza e trasparenza.

Ai fornitori è richiesto il rispetto delle leggi, usi e consuetudini applicabili, dei principi del Codice etico, delle prescrizioni del Modello 231, della normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione a quanto disposto in tema di salute e sicurezza.

La selezione dei fornitori deve avvenire nel rispetto dei principi di **concorrenza e pariteticità delle condizioni degli offerenti**, tenendo conto di criteri obiettivi di tipo economico, tecnico e di moralità professionale, per esempio il prezzo e la qualità dei beni e/o dei servizi offerti, la capacità e l'efficienza dell'organizzazione, la reputazione. Ciò al fine di evitare di intraprendere o intrattenere relazioni d'affari con fornitori dei quali sia conosciuto o sospettato il coinvolgimento in attività illecite.

La violazione da parte dei fornitori della normativa imposta comporta la facoltà per la società di azionare **clausole risolutive espresse** inserite nei singoli

contratti di fornitura, insieme alle dichiarazioni di presa visione dei principi del Codice etico e di assunzione dell'obbligo di rispettarli.

3.4 Rapporti con collaboratori e consulenti

I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti di Valori S.c.a.r.l. sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con la società o nell'esecuzione dell'incarico ricevuto dalla stessa, a comportarsi nel rispetto dei principi del Codice etico, delle normative aziendali e delle istruzioni e prescrizioni impartite dal personale dell'organizzazione.

Valori S.c.a.r.l. procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo, che sia diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi. In tale ambito, la società considera unicamente la competenza professionale, la reputazione, l'indipendenza, la capacità organizzativa, la correttezza e la puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Valori S.c.a.r.l. si impegna a corrispondere a consulenti e collaboratori compensi commisurati esclusivamente alla prestazione indicata nel contratto o all'atto dell'affidamento dell'incarico.

I pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto se non per motivi inerenti al contratto o all'incarico.

4. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

4.1 OdV e segnalazioni

Le funzioni di verifica circa la corretta attuazione e osservanza delle disposizioni del Codice etico sono affidate all'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del Decreto 231/2001.

In particolare l'OdV:

- verifica il rispetto delle prescrizioni e dei principi del Codice etico atti a ridurre il rischio di realizzazione di reati-presupposto;

- segue e coordina l'eventuale modifica del presente documento anche mediante autonome proposte di adeguamento e/o aggiornamento dello stesso, volte a garantirne l'effettività, l'adeguatezza e la capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti;
- promuove e monitora le iniziative per assicurare la corretta comunicazione e diffusione del Codice presso i soggetti destinatari;
- formula osservazioni sulle presunte violazioni delle norme comportamentali, segnalando agli organi aziendali competenti le infrazioni riscontrate.

A quest'ultimo proposito, i destinatari del Codice etico sono tenuti a riferire possibili omissioni, falsificazioni, trascuratezze compiute di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle attività, ovvero eventuali istruzioni ricevute in contrasto con il contenuto del Codice, con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna.

In particolare ogni violazione dei principi e delle disposizioni in esame, suscettibili di integrare violazioni del Modello 231, dovrà essere prontamente comunicato all'OdV e all'Internal Auditor, quale organo gestore delle **segnalazioni Whistleblowing**, mediante il canale interno all'uopo istituito cui si fa espresso rinvio (vedi Procedura *Whistleblowing*). Questi valuteranno la sussistenza e la rischiosità di dette violazioni rispetto ai valori aziendali e alle normative vigenti.

La società non tollera alcun tipo di ritorsione, discriminazione e penalizzazione per segnalazioni effettuate in buona fede, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi sia accusato erroneamente e/o in mala fede.

4.2 Diffusione e formazione

La società promuove la più ampia diffusione del Codice etico e la corretta interpretazione del suo contenuto da parte di tutti i soggetti destinatari.

In particolare il documento e i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza degli operatori mediante adeguata attività comunicativa, concretizzatasi:

- nella pubblicazione sul sito aziendale;
- nella materiale consegna del documento al personale o invio tramite mail;

- e/o nell'affissione del documento presso i locali della società accessibili agli operatori.

I destinatari devono altresì comprendere il significato delle disposizioni emanate, pertanto l'azienda assicura un **adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sul contenuto del Codice etico**.

Sull'attività di formazione in materia si rinvia al § 5 del Protocollo Risorse Umane, dedicato in generale al *Piano di formazione* dei lavoratori di Valori S.c.a.r.l. (pp. 10 e ss.).

4.3 Violazione del Codice etico e sanzioni

La persistente violazione delle previsioni del Codice etico da parte dei destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'impresa e comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e, nei casi di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per "**grave inadempimento**" si intende, ai fini del presente Codice, un comportamento persistente di violazione delle regole prescritte, da cui derivino sanzioni a carico dell'azienda e/o danni all'immagine della stessa.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari, ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c., fermo restando il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 L. n° 300/1970 e dai contratti collettivi di lavoro.

Con riferimento ai soggetti terzi, ogni consulente o collaboratore esterno o consorziato o fornitore della società assume come obbligazione contrattuale il rispetto delle disposizioni del Codice, nonché di quelle del Modello 231 complessivamente inteso.

Come anticipato, gli accordi professionali prevedono l'inserimento di specifiche clausole risolutive che, a seconda della gravità della violazione commessa, stabiliscono l'applicazione degli artt. 1453 e 1454 c.c. in aderenza ai principi contemplati dal codice civile.

Gli illeciti disciplinari vengono infine raccolti dall'OdV che, dopo gli opportuni accertamenti per la verifica delle infrazioni, propone l'applicazione delle sanzioni

disciplinari previste all'Amministratore della società, cui spetta per ultimo la decisione sulla misura più idonea da adottare.

Valori S.C.A.R.L. - Consorzio Stabile, Via degli Scipioni 153, 00192 ROMA
Tel. 06.3233608; Web: www.valoriscarl.it; Email: info@valoriscarl.it

VALORI S.c.a r.l.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Vincenzo Grasso Ciposte
