



## **REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PROCESSO DI SEGNALAZIONE**

**Ver. 1.0**

**15 novembre 2023**

## INDICE

- 1. SCOPO OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 2. DEFINIZIONI**
- 3. RIFERIMENTI NORMATIVI**
- 4. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO**
- 5. CONTENUTO**
  - 5.1 Identificazione situazioni di violenze e molestie**
  - 5.2 Impegno di Teleconsys**
  - 5.3 Prevenzione dei casi di violenza e molestie**
  - 5.4 Promozione di una cultura basata sul rispetto**
  - 5.5 Segnalazioni**
  - 5.6 Segnalazione alla Consigliera di Parità**
- 6. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI**

## 1. SCOPO, OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

**Teleconsys S.p.A.** (di seguito “Teleconsys”), nel perseguimento della sua Politica per la diversità, equità ed inclusione e, più in generale, della sua politica di Sostenibilità e in coerenza con i principi del proprio Codice Etico, intende definire, con il presente Regolamento, le regole di condotta generali ed imprescindibili ed i comportamenti vietati, al fine di creare un ambiente di lavoro libero da comportamenti discriminatori, offensivi, da violenza e da molestie di qualsiasi natura.

Scopo del documento è **definire le condotte vietate** e precisare **le modalità di inoltro e gestione delle segnalazioni**, anche anonime, da parte di chiunque venga a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge o alle normative interne aziendali, nella **tutela della riservatezza** dell’identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente Regolamento intende, quindi, rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

## 2. DEFINIZIONI

Definizione	Significato
Molestia sul lavoro	Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo.
Molestia Sessuale	Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, digitale, verbale, non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Rispetto delle diversità	L’assenza di atti, prassi o comportamenti discriminatori basati sull’età, sul genere, sull’orientamento affettivo, sullo stato di salute, sulla disabilità, sull’origine etnica, sulla nazionalità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale.
Discriminazione	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito ad un giudizio o a una classificazione.
Discriminazione diretta	Laddove una lavoratrice od un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell’etnia, della lingua,

Definizione	Significato
	dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.
Discriminazione indiretta	Laddove una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale.
Violenza di genere	Ogni atto di violenza indesiderata fondata sul genere, che produca un danno o una sofferenza fisica, psicologica o sessuale.
Violenza sul lavoro	Riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.
Persona Molestata	Persona nei cui confronti la violenza o la molestia sul lavoro è diretta.
Segnalante	Persona che effettua una segnalazione riguardo ad una condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro.
Segnalazione	Condotta o episodio di violenza o molestia sul lavoro segnalato dal segnalante (testimone o vittima).
Comitato Guida Parità di Genere	Il Comitato Guida Parità di Genere è responsabile dell'adozione e della continua ed efficace applicazione della politica di equità, diversità e inclusione all'interno dell'Azienda.
Consigliera di Parità	La Consigliera di Parità è nominata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e svolge funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a

Definizione	Significato
	conoscenza. La Consigliera di Parità si occupa della tutela di lavoratori e di lavoratrici nelle ipotesi di discriminazioni sul lavoro.

### 3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO


Codice	Titolo
Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro	Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 26/04/2007
Codice Civile art.2087	Tutela delle condizioni di lavoro
Convenzione ILO del 21/06/2019 n. 190	Convenzione Organizzazione Internazionale del Lavoro del 21/06/2019 n. 190 su eliminazione di violenze e molestie sul luogo di lavoro
Costituzione della Repubblica Italiana	Principi Fondamentali, Art.2 e Art. 3
D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali ( <i>Whistleblowing</i> )
D.Lgs 80/2015	Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza)
D.Lgs. 81/2008	D.Lgs. 81/2008 - Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro
D.Lgs. 198/2006	D.lgs 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità
Direttiva 97/80/CE	Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
Direttiva 2002/73/CE	Direttiva 2002/73/CE del parlamento europeo e del consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli

Codice	Titolo
	uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
Direttiva (UE) 2019/1937	Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019
L. 162/2021	Legge 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro
Legge 15 gennaio 2021, n.4	Ratifica ed esecuzione Convenzione ILO n.190
Legge 38/2009	Legge di conversione del 23 aprile 2009 n. 38 recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori
Legge 119/2013	Legge di conversione del 15 ottobre 2013 n. 119 recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
Legge 127/22	Legge 4 agosto 2022, n. 127
Legge 179/17	Legge 30 novembre 2017, n. 179
Legge 205/2017	Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 – modifica dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006
Raccomandazione CEE 92/131	Tutela dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
Raccomandazione ILO n.206	Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
UNI PdR 125:2022	Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022: Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

#### 4. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

Sono destinatari del presente Regolamento:

- dipendenti di Teleconsys;
- candidati all'assunzione;

	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PROCESSO DI SEGNALAZIONE</b>		Data: 15/11/2023
	Edizione: 1		Rev. 0
	Codice: REG- DEI - 01		

- membri degli organi di Governo e di Controllo;
- titolari di un rapporto di collaborazione, lavoratori autonomi, professionisti esterni;
- Fornitori di beni o servizi in favore della Società;
- Società partner;
- Clienti.

## 5. CONTENUTO

Con lo scopo di contrastare le condotte illecite e, in particolare, tutte le azioni considerate discriminatorie o moleste che possano violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, a qualsiasi livello lavorativo, **Teleconsys si impegna nella diffusione, promozione, formazione e nella effettiva attuazione di valori etici, regole di condotta e processi di controllo**, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche di riferimento.

### 5.1 Identificazione situazioni di violenze e molestie

Le violenze e le molestie che rientrano nell'ambito del Regolamento sono quelle che avvengono sul lavoro, intese come violenze e molestie che si verificano nei confronti di persone tutelate in occasione del lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono violenze e molestie sul lavoro quelle che avvengono:

- nel posto di lavoro, incluso il luogo dove svolge la prestazione lavorativa in modalità agile;
- in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Con violenza e molestie si intende qualsiasi condotta – fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di porla in essere, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita;
- le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (sull'età, sul genere, sull'orientamento affettivo, sullo stato di salute, sulla disabilità, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sulle convinzioni

politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sulla affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale);

- atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona;
- la violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- la molestia/stalking digitale/online;
- la violenza e le molestie di genere.

Le violenze e molestie di genere sono violenze e molestie poste in essere nei confronti delle persone in ragione del loro genere/sexo, o che colpiscono persone di un genere/sexo specifico, comprese le molestie sessuali.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale;
- gli atti persecutori, c.d. "stalking";
- la diffusione di immagini intime;
- le molestie sessuali e la violenza sessuale, tentata o effettiva.

Le molestie sessuali sono un sottoinsieme di quelle di genere e includono qualsiasi condotta, a connotazione sessuale – fisica, digitale, verbale e non verbale – o la minaccia di porla in essere, che si prefigga, causi o possa essere percepita come causa di violazione della dignità della persona molestata o di creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rappresenta una circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di **superiori gerarchici** o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
- utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;
- esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
- fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale;



- contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento;
- fare avance sessuali indesiderate;
- inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato;
- contatto fisico indesiderato (pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona);
- promettere vantaggi di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – in cambio di favori sessuali;
- minacciare ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo – personali o di lavoro – laddove favori sessuali non vengano concessi.

## 5.2 Impegno di Teleconsys

In linea con quanto previsto dal Codice etico e dalla Politica sulla diversità, equità ed inclusione, Teleconsys **non tollera alcun atto** di bullismo, molestia psicologica, fisica o sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, offesa o vittimizzazione a danno di qualsiasi collaboratore o parte interessata.

Teleconsys **crede nei valori** della diversità, equità ed inclusione e -nel proprio agire quotidiano- intende creare un contesto lavorativo consapevole e aperto alle diversità, in cui le relazioni siano ispirate al rispetto della dignità umana, dando autentico valore all'unicità di ciascuno.

Tutte le persone che lavorano in Teleconsys hanno la **responsabilità di lavorare insieme con rispetto reciproco**, affermando una cultura contraria ad ogni forma di discriminazione, violenza e molestia.

La Direzione garantisce la messa a disposizione di idonei canali e strumenti per consentire la segnalazione di eventuali comportamenti non conformi e per assicurare la gestione e soluzione delle segnalazioni, nella massima tutela del segnalante e della vittima.


Chiunque risulti vittima di atti di questa natura o ne sia direttamente testimone è tenuto a segnalarlo al proprio responsabile o al Comitato Guida per la Parità di Genere, la Direzione o all'Organismo di Vigilanza, che si faranno carico di quanto riportato.

Qualsiasi dipendente trovato coinvolto in ritorsioni contro un dipendente per aver registrato un reclamo nell'ambito di questo Regolamento o per aver prestato assistenza nell'indagine su qualsiasi reclamo registrato sarà soggetto a un'azione disciplinare immediata fino alla sospensione dal lavoro.

## 5.3 Prevenzione dei casi di violenza e molestie

Teleconsys si impegna ad istituire **programmi di prevenzione** della violenza e delle molestie sul lavoro, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con gli strumenti normativi interni applicabili. A tale scopo:

- è stato valutato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di lavoro;

	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PROCESSO DI SEGNALAZIONE</b>	Data: 15/11/2023	
		Edizione: 1	Rev. 0
		Codice: REG- DEI - 01	

- sono state inserite alcune domande mirate su queste tematiche nell'indagine sulla Percezione delle Pari Opportunità;
- sono state definite specifiche misure di prevenzione e protezione.

#### .4 Promozione di una cultura basata sul rispetto

A tutte le persone di Teleconsys è richiesto l'**impegno di aderire al Codice Etico ed a quanto previsto dalla policy per la Diversità, Equità ed Inclusione (DEI)**. Le persone di Teleconsys sono informate e formate sui contenuti del Codice etico, della policy DEI e dei contenuti del presente Regolamento, nonché sulla normativa applicabile in materia.

Il rispetto passa anche dal linguaggio: è per questo motivo che tutti coloro che lavorano in Teleconsys sono chiamati a prestare **particolare attenzione al linguaggio utilizzato**, per una comunicazione gentile, neutrale e rispettosa della dignità e sensibilità di ogni persona.

#### 5.5 Segnalazioni

Teleconsys adotta e raccomanda ai suoi collaboratori di adottare nei confronti delle persone che subiscono molestie o violenza sul lavoro un approccio libero da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi.


Qualunque collaboratore, dipendente, stakeholder di Teleconsys che senta di essere stato soggetto a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi testimone di tali episodi, è invitato a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'Azienda.

In particolare, scegliendo il canale di segnalazione più idoneo tra quelli disponibili, quali:

- il proprio diretto responsabile o suo superiore;
- il Comitato Guida per la Parità di Genere o uno dei suoi componenti all'indirizzo mail dedicato: [pariopportunita@teleconsys.it](mailto:pariopportunita@teleconsys.it);
- la piattaforma Whistleblowing liberamente accessibile mediante link diretto <https://whistleblowersoftware.com/secure/TeleconsysSpa> nella intranet della società. Si specifica che, mentre le segnalazioni relative a fattispecie di reato di cui al d.lgs 231/2001 vengono gestite dall'OdV, le violazioni dei principi contenuti nel presente Regolamento saranno gestite dal Comitato Guida per la Parità di Genere;
- L'Amministratore Delegato;

E' interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno, garantendo che nessuna informazione venga resa nota a persone non coinvolte nel caso. Eventuali segnalazioni devono essere esaminate e gestite senza indebito ritardo. Il Comitato Guida per la Parità di Genere si impegna pertanto a gestire le segnalazioni secondo tempistiche predefinite:

- presa in carico, entro 7 (sette) giorni di calendario che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione;
- completamento della pratica entro massimo 30 (trenta) giorni di calendario che decorrono dalla data di avvio di essa.

	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PROCESSO DI SEGNALAZIONE</b>		Data: 15/11/2023
	Edizione: 1		Rev. 0
	Codice: REG- DEI - 01		

Tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità. Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia del segnalante che del segnalato; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita molestia o violenza ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati. Eventuali false accuse non sono tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare.

In ogni caso, le attività di gestione delle segnalazioni messe in atto da Teleconsys sono del tutto autonome rispetto alle attività ordinarie poste in essere dalle autorità competenti o da altre strutture esterne di supporto, che possono sempre essere attivate dalle persone molestate.

In particolare, se la gestione della segnalazione portasse a rilevare un effettivo caso di molestia o violenza sul lavoro, verranno messe in atto le seguenti cautele:

- garantire la tutela della privacy di tutte le persone coinvolte;
- fornire un sostegno psicologico alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- nel caso la responsabilità sia in capo ad un dipendente di Teleconsys, procedere secondo quanto previsto dal contratto a livello disciplinare;
- riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

Teleconsys si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### 5.6 Segnalazione alla Consigliera di Parità

Nell'eventualità in cui la segnalazione relativa a discriminazione di genere, violenza e molestie sul lavoro non venga presa in carico nei tempi previsti, o si preferisca inviarla a persone non facenti parte di Teleconsys, è facoltà del segnalante ricorrere alla **Consigliera di Parità** del proprio territorio, per la quale si riportano di seguito i contatti:

[consigliereparita@cittametropolitanaroma.it](mailto:consigliereparita@cittametropolitanaroma.it)

Viale G. Ribotta n.41/43 – 00144 Roma

Tel: +39 347 3824097

Nell'ambito delle funzioni di promozione e controllo dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel mercato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità provinciali e regionali hanno facoltà di intraprendere ogni utile iniziativa nell'ambito delle competenze dello Stato e sono legittimate/i ad agire innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero ad intervenire nei giudizi promossi da lavoratrici e lavoratori che lamentino di aver subito una discriminazione di genere (art. 36 D.lgs. 198/2006).

	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PROCESSO DI SEGNALAZIONE</b>		Data: 15/11/2023
	Edizione: 1		Rev. 0
			Codice: REG- DEI - 01

## 6. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e s.m.i.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da Teleconsys in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo Regolamento, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L' informativa Privacy è disponibile sulla piattaforma Whistleblower Software.

L'archiviazione elettronica è gestita unicamente tramite la piattaforma informatica di cui si è dotata l'Azienda.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 8.3 del presente regolamento e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR.

Roma, 15 novembre 2023

Teleconsys SpA  
L'Amministratore Delegato  
Ing. Marco Massenzi

