



energia intelligente

CODICE ETICO E DI CONDOTTA





Codice Etico

Sommario

Messaggio del CEO	01
Introduzione	02
I nostri valori	06
Destinatari	08
I principi etici di impresa	11
Linee guida di condotta e comportamento	12
Linee guida di condotta e comportamento sul mercato	18
Governance e attuazione	22

IL MESSAGGIO DEL CEO

L'etica è conoscere la differenza tra ciò che sia ha il diritto di fare e ciò che è giusto fare.

Potter Stewart (ex Giudice della Corte Suprema USA)

Viviamo in un'epoca di grandi e repentini mutamenti, dove la velocità con cui la tecnologia progredisce è tale da non permetterci di rimanere vincolati ai vecchi paradigmi che hanno contraddistinto e segnato i tempi passati. In particolar modo, il nostro agire deve essere necessariamente ispirato alla sostenibilità in senso lato, a favore del benessere delle persone e del pianeta.

I valori etici assumono il ruolo di guida delle nostre decisioni e, dunque, del nostro operato che è sempre ispirato alla centralità della persona, all'integrità dei principi e alla sostenibilità delle scelte.

Il Codice Etico di ORBIS contiene principi e valori che caratterizzano la nostra natura e che costituiscono la guida affinché nelle nostre azioni sia evidente un approccio d'insieme che coniuga progresso e modernità con l'evoluzione culturale, morale ed etica.

Solo la fedeltà ai nostri principi e ai nostri valori ci permetterà di affrontare serenamente le sfide che ci riserverà il futuro con il fine di perseguire la nostra missione.

Claudio Breda
CEO ORBIS ITALIA S.p.A.





VISION

*Ci impegniamo per una
crescita sostenibile con
l'obiettivo di creare valore e
opportunità per tutti.*

La Vision rappresenta il sogno dell'imprenditore, descrive la massima ambizione di un'azienda. E' collocata nel futuro della società e, come dice la parola stessa, guarda molto lontano e non necessariamente è visibile da tutti. È lo scopo per il quale l'azienda nasce.

Il Purpose rappresenta l'essenza del business e la ragione per cui l'azienda esiste. E' la capacità dell'azienda di distinguersi sul mercato generando valore di lungo termine per tutti i portatori di interesse. Non solo i clienti e gli azionisti, quindi, ma anche i business partner, i dipendenti e la collettività.

PURPOSE



L'energia più pulita è quella che non si consuma e uno sviluppo sostenibile ci obbliga ad un uso efficiente e responsabile delle risorse.

Il nostro messaggio "Energia Intelligente" si riferisce a questa energia, gestita e utilizzata efficientemente e contiene il nostro fermo compromesso con la conservazione della natura e con l'idea di salvaguardare i diritti e le aspettative delle persone.

ETICA AZIENDALE

L'Etica esprime l'insieme di norme di condotta osservate da una o da un gruppo di persone. È una parola usata in moltissimi ambiti e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita quotidiana.

L'etica aziendale costituisce uno dei pilastri del modello di Governance, regola le sue modalità di agire ed esprime i valori che tutto il personale condivide e sostiene, consapevole che comportamenti ispirati ai principi di integrità, trasparenza e responsabilità costituiscono un importante volano per il progresso economico e sociale.

OBIETTIVI



CODICE ETICO

L'obiettivo primario del Codice Etico è diffondere i valori su cui è fondata l'Azienda, facendo sì che chiunque debba prendere una decisione sia consapevole che gli interessi, i diritti e i doveri propri, sono in gioco unitamente a quelli della comunità.

In altre parole, l'intento è quello di confermare che i valori e i principi espressi sono parte integrante dell'identità propria che deve essere sempre riconoscibile, comprensibile e inequivocabile.

Il Codice ci guida nel processo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e tutela tutti i portatori di interesse, gli "Stakeholder", rispetto alle aspettative etiche e di condotta morale.

È fondamentale l'introduzione di una valutazione etica dei propri comportamenti e di quelli altrui, che unisca la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell'Azienda e la sfera personale a quella organizzativa.

Questo documento deve essere un «contratto morale» sottoscritto da tutto il personale interno, dai collaboratori esterni, dai fornitori del Gruppo e da tutti i portatori di interesse coinvolti.

Non influenzerà direttamente la nostra competitività commerciale, ma permetterà indirettamente a tutti di adottare una visione etica e una cultura condivisa che fungeranno da solida base per affrontare le sfide di progresso e di innovazione attraverso un approccio olistico.

 **PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE**

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



5 PARITÀ DI GENERE



6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI



10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

I NOSTRI VALORI

Ci prendiamo cura dei nostri collaboratori interni ed esterni.

Le nostre azioni si fondano sul rispetto dei più alti principi etici e una prospettiva di lungo periodo orienta le nostre decisioni.

Garantiamo la salvaguardia dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo, nel perseguimento di uno sviluppo economico sostenibile dell'Azienda.



ETICA E RESPONSABILITÀ

LA PERSONA



(Talent individual and team)

I talenti individuali sono la nostra risorsa più grande, ma solo attraverso la collaborazione all'interno del gruppo si possono raggiungere risultati ambiziosi.

Promuoviamo integrità, eccellenza e generosità. Diamo la possibilità di esprimere il proprio pieno potenziale, valorizzando le competenze e premiando il merito.



PASSIONE E RISULTATO

Ognuno di noi è responsabile del raggiungimento degli obiettivi propri e della squadra.

In assoluto nulla è più entusiasmante che fissare obiettivi ambiziosi e poi superarli per spingersi oltre ogni orizzonte. È in questo modo che il potere della passione si trasforma in bellezza del risultato.

Incoraggiamo lo sviluppo di nuove soluzioni efficaci e sostenibili. Andiamo oltre lo status quo. Gestiamo la complessità, la velocità e le istanze di un mondo in continua trasformazione.

Ci assumiamo la responsabilità di scelte coraggiose per la crescita e lo sviluppo dell'impresa. Facciamo tesoro dei nostri errori e ricerchiamo il miglioramento continuo.



INNOVAZIONE

SDGs coinvolti



Le disposizioni del Codice Etico si applicano, senza nessuna eccezione, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti dei Collegi Sindacali e degli altri Organi di Controllo. Compete in primo luogo agli Organi Sociali dare concretezza ai valori e agli standard di comportamento del Codice.

In particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi della Società.

ORGANI SOCIALI



MANAGEMENT



Gli alti vertici si orientano con i principi del Codice Etico nel perseguire gli obiettivi di ORBIS e nell'assicurarne il rispetto e l'osservanza.

Il management dà concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice e rappresenta con il proprio comportamento un esempio per dipendenti e collaboratori.



PERSONALE

Il personale è chiamato a contribuire attivamente all'attuazione del Codice, a suggerire eventuali proposte di miglioramento e a segnalare eventuali violazioni. Deve avere piena conoscenza delle norme contenute nel Codice e, conseguentemente, conformare i comportamenti e le azioni ai principi e alle regole di condotta che esso esprime.

Il rispetto del Codice Etico è una parte essenziale della professionalità di ciascuno e un elemento imprescindibile nella prestazione di lavoro.

Le disposizioni contenute nel Codice si applicano anche ai collaboratori (consulenti, rappresentanti, intermediari, agenti, etc.), ai fornitori e a tutti coloro che, in forma diretta o indiretta, stabile o temporanea, intrattengono rapporti commerciali.

In nessun caso, la pretesa o la convinzione di agire nell'interesse di ORBIS giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel Codice Etico.



TERZI



Di seguito sono richiamati un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di ORBIS.

A tali principi, si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti interni ed esterni di ORBIS.



ORBIS promuove lo sviluppo professionale e personale di tutti i dipendenti, garantendo pari opportunità attraverso politiche di performance. Tutti i dipendenti di ORBIS godono di pari opportunità per lo sviluppo della propria carriera professionale.

ORBIS rispetta il principio di non discriminazione per motivi di razza, sesso, ideologia, nazionalità, lingua, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione personale o sociale dei dipendenti.

PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE



SDGs coinvolti





INFORMAZIONI CLASSIFICATE E RISERVATE

ORBIS considera le informazioni e le conoscenze come uno dei beni principali ed essenziali per la gestione aziendale, motivo per cui devono essere oggetto di una protezione speciale.

Le informazioni sono uno dei principali asset, essenziali per la gestione delle attività. Per questo motivo, è stata sviluppata una politica di sicurezza delle informazioni con l'obiettivo di preservarne l'integrità, la disponibilità e la riservatezza, riducendo al minimo i rischi derivanti dalla loro divulgazione e dall'uso improprio.

I dipendenti non devono divulgare, diffondere e utilizzare informazioni riservate e confidenziali per usi non autorizzati o al di fuori dell'interesse aziendale, in quanto ciò costituirebbe una mancanza di lealtà nei confronti di ORBIS, con la sola eccezione dei casi in cui la legge obbliga o consente tale diffusione. I dipendenti devono evitare che le informazioni sensibili siano conosciute dai concorrenti.

ORBIS rispetta la normativa vigente in materia di protezione dei dati, proteggendo i dati personali che le vengono affidati da clienti, dipendenti, candidati a processi di selezione o altre persone. Allo stesso modo, si impegna a richiedere e utilizzare solo i dati necessari per una gestione efficiente della propria attività.



L'USO E LA PROTEZIONE DEI BENI

attività professionale. Per questo motivo, è necessario evitare l'uso di software non autorizzati e il download o qualsiasi altro comportamento che comporti il rischio di introdurre virus o qualsiasi altro elemento pericoloso per la sicurezza informatica, ad esempio la realizzazione di copie non autorizzate o l'uso improprio di dispositivi esterni (pen drive, dischi rimovibili, ecc.).

Ogni dipendente è responsabile dell'uso corretto e della protezione dei beni e delle risorse messe a disposizione da ORBIS, questi includono la proprietà intellettuale, le strutture, le attrezzature, i macchinari e le risorse finanziarie di ORBIS.

I dipendenti non devono utilizzare tali risorse per usi personali o extra-professionali e/o per lo svolgimento di attività non direttamente connesse agli interessi di ORBIS.

È responsabilità del personale avere massima cura e protezione dei beni affidati.

È vietato l'uso di file o programmi di origine esterna che possano comportare gravi rischi per la sicurezza di ORBIS o costituire una violazione della proprietà intellettuale. ORBIS mette a disposizione dei propri dipendenti le risorse necessarie allo svolgimento della propria

Tutti i collaboratori e il personale ORBIS devono agire esclusivamente nell'interesse dell'azienda e, di conseguenza, devono astenersi dallo svolgere qualsiasi attività privata o di mero interesse personale che possa far sorgere conflitti di interesse.

I dipendenti sono tenuti ad operare, nell'esercizio delle loro responsabilità, con lealtà e in difesa degli interessi di ORBIS.

CONFLITTO DI INTERESSI





SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare rigorosamente le norme in materia di salute e sicurezza e possono segnalare qualsiasi violazione o inosservanza delle misure che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro dei dipendenti di ORBIS attraverso la *Linea di Consultazione*.

Devono inoltre fare un uso responsabile delle attrezzature loro assegnate quando svolgono attività rischiose e devono diffondere le conoscenze ai colleghi e ai subordinati promuovendo il rispetto delle pratiche di protezione dai rischi.

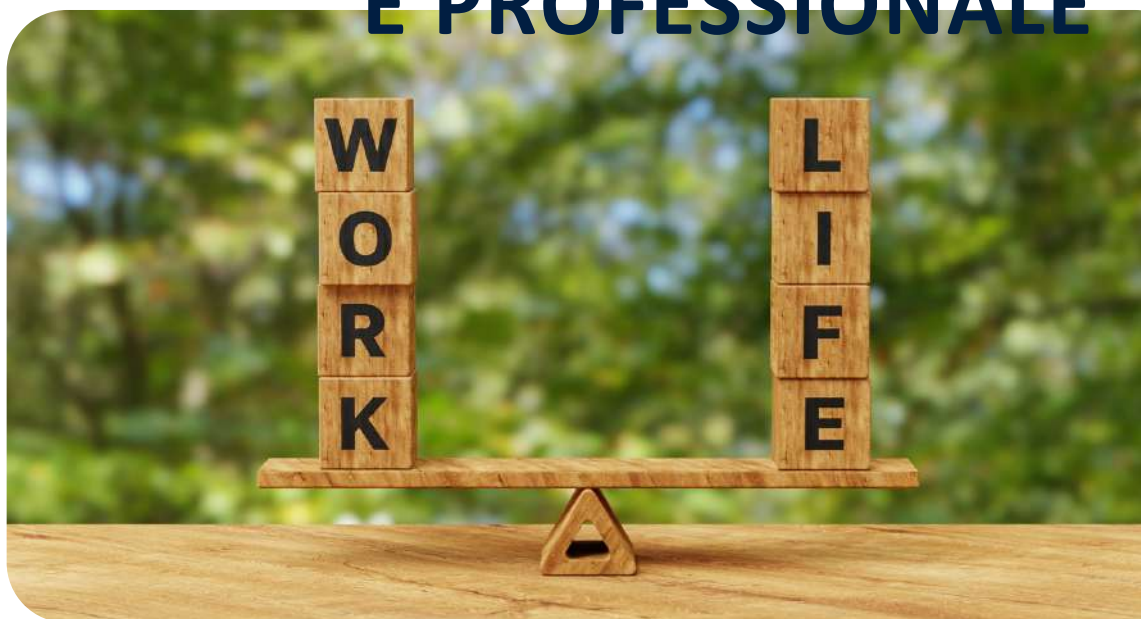
SDGs coinvolti



SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE

ORBIS incoraggia l'equilibrio e la conciliazione tra la vita personale e quella professionale dei propri dipendenti, attraverso opportune misure e politiche.

SDGs coinvolti





La conservazione e il rispetto dell'ambiente sono uno dei pilastri fondamentali di ORBIS e si manifesta nel rispetto delle migliori pratiche ambientali in tutte le sue attività.

ORBIS si impegna a condurre le proprie attività in modo da ridurre al minimo gli impatti ambientali negativi e raggiungere un elevato livello di sicurezza nei propri processi, strutture e servizi, prestando particolare attenzione alla tutela dei propri dipendenti, fornitori, clienti e dell'ambiente.

La conservazione delle risorse naturali, la promozione del risparmio energetico e la pianificazione territoriale sono pilastri fondamentali, che impongono a tutto il personale il rispetto delle linee guida ambientali.

RISPETTO PER L'AMBIENTE

SDGs coinvolti



CONTROLLO INTERNO DELLA RESPONSABILITÀ PENALE

SDGs coinvolti



Il controllo interno della criminalità è un obiettivo prioritario per ORBIS, impegnata nel compito di prevenire, individuare ed evitare qualsiasi azione illecita compiuta nell'ambito delle sue responsabilità, in suo nome o per suo conto e a suo vantaggio, da parte di qualsiasi suo dipendente.



ORBIS dichiara di aver adottato tutte le misure di sicurezza necessarie e adeguate in conformità con le disposizioni del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali, e di aver predisposto tutti i mezzi tecnici a sua disposizione per evitare la perdita, l'abuso, l'alterazione, l'accesso non autorizzato o il furto dei dati da noi trattati.

I dipendenti di ORBIS non possono divulgare i dati personali provenienti da clienti, fornitori, amministrazioni pubbliche, dipendenti e pubblico in generale.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI



ORBIS si impegna a competere lealmente sui mercati, rispettando la libera concorrenza a vantaggio dei consumatori e degli utenti, sempre nel rispetto delle norme giuridiche vigenti.

I dipendenti non possono fare pubblicità ingannevole nell'ambito delle attività commerciali aziendali e devono evitare qualsiasi comportamento che costituisca o possa costituire un abuso o una restrizione illegale della concorrenza.

DIFESA DELLA CONCORRENZA



I dipendenti devono garantire che tutte le transazioni e le operazioni significative siano registrate in modo chiaro e accurato nei registri contabili. I dipendenti, a solo titolo esemplificativo, devono astenersi da:

- la registrazione di operazioni su supporti extra-contabili non registrati nei libri ufficiali;
- la mancata o errata registrazione delle operazioni effettuate;
- la registrazione di spese, entrate, attività o passività inesistenti;
- l'inserimento di registrazioni nei libri contabili con un'indicazione errata del loro scopo;
- l'uso di documenti falsi;
- la distruzione deliberata di documenti contabili prima della scadenza prevista dalla legge.

ORBIS garantisce inoltre il pieno rispetto della normativa fiscale applicabile, affidandosi a consulenti esterni specializzati in materia.



DOCUMENTAZIONE FINANZIARIA



ORBIS promuove l'impegno per la qualità agendo in conformità con le migliori pratiche riconosciute e standardizzate a livello nazionale e internazionale. Tutti i dipendenti devono mirare a raggiungere i più alti livelli di qualità ed eccellenza nella fornitura di servizi, cercando di sviluppare a lungo termine relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco.

RELAZIONI CON I CLIENTI

In caso di scenari in cui si verificano possibili conflitti di interesse nelle relazioni con i clienti e in cui sia coinvolto un qualsiasi membro di ORBIS, questi dovrà rivolgersi in primo luogo al proprio superiore gerarchico o alla *Linea di Consultazione*, che fornirà tutta la collaborazione, il supporto e la copertura per gestire e risolvere la situazione di conflitto.

ORBIS instaura con i suoi partner in attività comuni un rapporto di collaborazione basato sulla fiducia, sulla trasparenza delle informazioni e sulla messa in comune di conoscenze, esperienze e competenze - nei limiti consentiti dalla legge sulla concorrenza - per raggiungere obiettivi e vantaggi reciproci.



RAPPORTO CON I FORNITORI

Tutti i dipendenti di ORBIS che partecipano al processo di selezione di appaltatori, fornitori e collaboratori esterni, hanno l'obbligo di agire con imparzialità e obiettività, applicando criteri di qualità e di costo, ed evitando la collisione dei propri interessi personali con quelli di ORBIS.

I contenuti del presente Codice Etico applicabili agli appaltatori, ai fornitori e ai collaboratori esterni saranno inclusi nei contratti di collaborazione o di fornitura di servizi.

ORBIS dichiara la propria neutralità politica e si impegna ad adempiere fedelmente e rispettosamente a tutti gli obblighi legali a cui è soggetta in qualsiasi Paese o territorio in cui opera.

Tutto il personale deve evitare qualsiasi comportamento che, anche senza violare la legge, possa danneggiare la reputazione di ORBIS agli occhi della comunità, del governo del paese o di altri enti, e produrre conseguenze negative per la propria attività. Nessun dipendente deve collaborare con terzi in violazione di qualsiasi legge, né partecipare ad azioni che compromettano il rispetto del principio di legalità.

I dipendenti agiscono con onestà e integrità in tutti i loro contatti o transazioni con autorità, governi e amministrazioni, assicurando che tutte le informazioni e le certificazioni che presentano, nonché le dichiarazioni che rilasciano, siano veritiere, chiare e complete.

Allo stesso modo, i dipendenti di ORBIS non possono ostacolare le richieste di informazioni da parte di pubblici ufficiali o lo svolgimento di qualsiasi altra funzione che essi svolgono nel legittimo esercizio dei loro poteri, a condizione che siano protetti dalle leggi applicabili e che le rispettino.

RAPPORTO CON I GOVERNI E LE AUTORITÀ

MISURE ANTICORRUZIONE

Principio di tolleranza zero per la corruzione. ORBIS si dichiara contraria a influenzare la volontà di persone esterne all'azienda per ottenere qualsiasi beneficio attraverso l'uso di pratiche non etiche.

CORRUZIONE

Tutti i dipendenti di ORBIS devono agire in conformità alle leggi vigenti e in nessun caso ricorrere o tollerare tangenti da parte di terzi verso la Società, i suoi dipendenti o viceversa.



ORBIS vieta l'utilizzo di qualsiasi forma di pagamento illecito, con mezzi di qualsiasi natura che comportino un vantaggio materiale o morale per chi lo riceve, sia esso un ente pubblico o un'azienda o un privato, allo scopo di ottenere un qualsiasi vantaggio o trattamento di favore nei rapporti con i terzi. Non è consentito effettuare pagamenti a partiti politici, sindacati o entità simili a condizioni non espressamente consentite dalla legge del Paese in cui operano.

REGALI, OMAGGI E OSPITALITÀ

I dipendenti di ORBIS, in virtù della posizione che ricoprono, non possono accettare doni, ospitalità, servizi o qualsiasi altro tipo di favore da parte di persone o entità che possano influenzare la loro obiettività e il rapporto commerciale, professionale o amministrativo.

Allo stesso modo, i dipendenti di ORBIS non possono offrire, direttamente o indirettamente, doni, servizi o qualsiasi altro tipo di favore a clienti, partner o qualsiasi altra persona o entità che intrattenga o possa intrattenere rapporti con l'azienda, con lo scopo di influenzare illecitamente tali rapporti.

PREVENZIONE RICICLAGGIO E FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO



Al fine di prevenire ed evitare operazioni di riciclaggio di denaro o di finanziamento del terrorismo derivanti da attività criminali o illecite, il personale ORBIS deve prestare particolare attenzione ai casi in cui vi siano indizi di mancanza di integrità delle persone o delle entità con cui entrano in affari.

Il Comitato Etico di ORBIS è un organo autonomo e indipendente composto da membri rappresentativi di diverse aree nominati dal Consiglio di Amministrazione e le sue funzioni principali sono le seguenti:

- implementare, monitorare, supervisionare, valutare e migliorare il modello di prevenzione e rilevamento dei reati;
- sostenere i principi, i valori e gli standard di condotta definiti nel presente Codice;
- garantire il corretto funzionamento e la gestione della Linea di Consultazione.

Per garantire l'efficacia del presente Codice, ORBIS ha creato il Comitato Etico, che disporrà dell'autorità, delle risorse e dei mezzi necessari per attuare e far rispettare le misure in esso inserite, idonee a prevenire ed evitare la commissione di reati penali, civili, commerciali, amministrativi e fiscali imputabili alla persona giuridica, nonché per reagire in modo adeguato nel caso in cui si siano verificati.

Qualsiasi reato da parte e a vantaggio di un dipendente di ORBIS, costituisce una violazione del Codice Etico che l'azienda sanzionerà opportunamente.

COMITATO ETICO



A background image showing several hands holding up red cards, symbolizing reporting or signaling. The cards are held at different heights and angles, creating a sense of movement and attention.

SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI

Qualsiasi dipendente che venga a conoscenza di una situazione di rischio di violazione penale o del Codice Etico di ORBIS può segnalarla al Comitato Etico di ORBIS attraverso la *Linea di Consultazione* o con qualsiasi altro mezzo valido a tale scopo.

In linea con i principi etici, di trasparenza, integrità e lealtà che guidano ORBIS, il personale deve riferire al proprio superiore gerarchico, alle Risorse Umane o tramite appositi canali qualsiasi violazione o comportamento non in linea con i valori e i principi del Codice.

È necessaria la massima cooperazione al fine di individuare qualsiasi possibile violazione.

Chiunque ricopra un ruolo manageriale o dirigenziale deve essere un esempio, svolgendo i propri compiti e responsabilità in conformità ai principi e alle regole di condotta contenute nel Codice.

A tal proposito, un'apposita *Linea di Consultazione* per segnalare qualsiasi problematica è disponibile al seguente indirizzo e-mail: comitatoetico@orbisitalia.it (gestito esclusivamente dal Comitato Etico).

Nessuna forma di ritorsione, discriminazione o sanzione, diretta o indiretta, interesserà coloro che segnalano in buona fede.

In caso di violazione delle policy di ORBIS, o di autorizzazione consapevole di una violazione, qualsiasi dipendente può essere sottoposto ad azione disciplinare e all'applicazione - proporzionale alla gravità delle violazioni commesse - di sanzioni disciplinari, compreso il licenziamento e il risarcimento a ORBIS di eventuali perdite derivanti dalle proprie azioni.

Inoltre, se dovessero ricorrerne gli estremi, una violazione del Codice potrebbe anche avere come conseguenza l'avvio di un'azione legale da parte di ORBIS nei confronti di chi ha commesso o è coinvolto nella commissione di un comportamento non etico, oppure la segnalazione alle competenti autorità, in conformità alla legislazione e ai regolamenti vigenti.



L'attuazione del Codice Etico dipende dall'impegno e dalla responsabilità di tutti i *Destinatari*, attraverso la piena consapevolezza dei contenuti del documento e dei valori che lo hanno ispirato.

Il Codice Etico di ORBIS entra in vigore alla data di approvazione del Consiglio di Amministrazione a seguito del recepimento ed adozione da parte dei relativi organi amministrativi.

Il Codice Etico è soggetto a periodica revisione da parte di ORBIS. Ogni aggiornamento, modifica o integrazione dovrà essere validato con le stesse modalità adottate per l'approvazione del testo iniziale.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE



COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

A ogni *Destinatario* richiediamo la conoscenza dei principi e dei contenuti del nostro Codice Etico. Chiediamo a tutti, dunque, di prenderne visione e comprenderne i principi e le regole, ma anche di rivolgersi agli organi preposti alla sua diffusione, sensibilizzazione e osservanza.

In caso di dubbi circa la sua applicazione o interpretazione, è necessario segnalare eventuali comportamenti di dubbia conformità.

*Per compiere grandi cose, non
dobbiamo solo agire, ma anche
sognare, non solo pianificare,
ma anche credere.*

**Anatole France
(Nobel letteratura 1921)**



ORBIS ITALIA S.p.A.

Via Leonardo Da Vinci 9/B
20051 Cassina de' Pecchi (MI)

Tel. 02 95343454

info@orbisitalia.it • www.orbisitalia.it

P.IVA 13319290154