

SVILUPPO SOSTENIBILE

RAPPORTI 24 / IMPRESA

Martedì 7 Marzo 2017
www.ilssole24ore.com

Il Sole **24 ORE**

Nuovi scenari

«Esg», la formula vincente sui mercati

L'impegno ambientale e sociale e una buona governance sempre più apprezzati dagli investitori e dalle multinazionali

di Laura La Posta

La sostenibilità economica, sociale e ambientale sta generando valore tangibile nelle migliori aziende del mondo - anche medie e piccole imprese - ed è al centro delle attenzioni del normatore, come dimostra la recente entrata in vigore (con il decreto legislativo 254/2016) della direttiva Ue 2014/95 sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario. «La norma - spiega Pier Mario Barzagli, partner Kpmg Advisory - si applica agli enti di interesse pubblico, quindi le quotate (ma non solo), oltre 500 dipendenti (nel loro gruppo di appartenenza), che fatturino almeno 40 milioni o con uno stato patrimoniale oltre 20 milioni: quindi ad esempio anche tutte le banche e le assicurazioni nei limiti dimensionali circoscritti e le società di gestione del risparmio e intermediazione mobiliare. Sono anche previste sanzioni (fino al penale) in caso di inottemperanza all'obbligo o di false dichiarazioni e ampi poteri Consob anche in chiave preventiva. Ma tutte le imprese possono aderire volontariamente alla normativa (e farebbero bene a farlo) per mostrare il loro impegno etico, sociale e ambientale».

Non a caso, il mondo della finanza sta attribuendo sempre più valore alla sostenibilità. Il London Stock Exchange Group (Lseg, il gruppo borsistico di cui fa parte Borsa Italiana) ha appena pubblicato le nuove indicazioni per l'Esg reporting. «Si tratta di linee guida volontarie, ma per la prima volta vediamo dei regolatori adottare le raccomandazioni internazionali della Task Force on climate-related financial disclosures», spiega Mardi McBrien, Managing Director del Climate disclosure standards board - Il Lseg sottolinea l'importanza crescente dei valori Esg al momento di fare scelte di investimento».

Ma che cosa si intende per Esg? La "E" sta per environmental e riguarda l'impegno ambienta-

le (energie rinnovabili, efficienza energetica, riciclo e lotta agli sprechi, in primis). La "S" sta per social: come le imprese trattano i loro stakeholder (portatori d'interesse) interni ed esterni (dai dipendenti ai fornitori, dagli investitori ai clienti). Come si misura? Si analizzano le strategie sul welfare privato (i benefit per i collaboratori, soprattutto), sull'importanza del rispetto della legalità e della lotta contro la corruzione. La "G" sta per governance: importante, perché solo il buon governo dell'impresa garantisce la minimizzazione dei rischi gestionali e reputazionali e la massimizzazione del ritorno nel medio e lungo termine.

Secondo l'Onu, la Ue, i principali economisti e le banche centrali la sostenibilità non è più una nicchia tra la filantropia e l'ambientalismo. Lo ha certificato la banca d'affari Goldman Sachs, secondo cui la Esg è il nuovo traguardo dell'economia mondiale e sta generando investimenti per 50 mila miliardi di dollari. Per la Global Sustainable Investment Association (Gsia), gli investimenti mondiali in società reputate sostenibili dal mercato sono passati dai 13,300 miliardi di dollari del 2012 ai 21,400 del 2014.

«Ora più che mai il sociale, la difesa dell'ambiente, il rispetto delle regole e il buon governo rappresentano asset tangibili di un'azienda, che generano valore economico oltre che sociale e indicano una maggiore sostenibilità finanziaria sul lungo periodo; non si tratta di costruire castelli di carte che attestino virtù presunte, ma di costruire valore vero, che il mercato riconosca», ha spiegato Livia Gasperi, Head of listed companies supervision di Borsa Italiana al convegno "Smart boards" di Valore D e In the boardroom - Sempre più spesso vediamo fondi interessati a quote di partecipazione in imprese italiane che si informano sui parametri Esg».

Ecco perché gli investor relations manager - che curano le relazioni delle società quotate con il mercato - stanno studiando come comunica-

re i valori Esg agli analisti finanziari. «Al tema, appena dopo il recepimento italiano della direttiva sulle non financial information, abbiamo dedicato un incontro di approfondimento», racconta la presidente dell'Air (l'associazione italiana di categoria), Elisabetta Cugnasca, Group head of investor relations di Autogrill.

All'estero il tema è caldo anche per il movimento in atto di "divesting" (disinvestimento) dai titoli azionari legati ai combustibili fossili. Una strategia varata da diversi fondi internazionali, soprattutto dopo l'accordo di Parigi sui cambiamenti climatici. Su chi orientare gli investimenti in uscita dal petrolio e dal carbone? Su società più green, dicono gli analisti Esgo Sri (Socially responsible investing), meglio se inserite in indici affidabili come il Dow Jones Sustainability Index o il FTSE4Good. Anche perché la minaccia del cambiamento climatico in atto non può più essere ignorata e le multinazionali fanno a gara a chi appare più sostenibile.

Questi temi sono importanti non solo per chi opera sul mercato dei capitali. Anche fornitori di multinazionali nell'elenco Global Compact Onu di solito devono applicarne i principi, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione. In generale, le multinazionali stanno chiedendo ai fornitori di aderire ai loro codici etici e di fornire i dati per tracciare l'impronta ecologica dei prodotti finiti. E il caso del fornitore di pelli pregiate delle auto premium tedesche Dani, che nella svolta sostenibile ha persino cambiato nome in Dani Sustainable leather. Se anche una conceria di Arzignano (Vicenza) ha imparato che cosa significa Esg e come trarne un vantaggio competitivo, vuol dire che nessuna azienda globale italiana può ritenersi esente da questi temi. E che il semplice bilancio sociale o di sostenibilità è il primo passo, ma non il traguardo finale di un'impresa all'avanguardia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Al vertice della sostenibilità. Terna è una migliore pratica mondiale sulla sostenibilità, con certificazioni d'avanguardia (come quella anti-corruzione IMQ secondo la nuova norma ISO 37001:2016) e piazzamenti apicali nei 9 principali indici borsistici internazionali green (come il Dow Jones Sustainability Index World in cui è prima mondiale per la dimensione ambientale fra le utility). Dal 2010 ha demolito 600 km di vecchie linee liberando più di 2.200 ettari di territorio (nella foto, i lavori di smantellamento di un vecchio sostegno con l'ausilio di un elicottero)

SOTTO LALENTE
di Maria Cristina Origlia

L'azienda alla sfida capitale umano

Dieci anni circa di tentativi di ricomporre ciò che si è incrinato nel sistema socioeconomico forse non sono ancora bastati per mettere a fuoco una realtà che la scienza ha evidenziato ormai da tempo: guardare il mondo in maniera meccanicistica e non olistica restituisce un'immagine distorta del suo funzionamento. Questo vale per la natura, come per l'essere umano e qualsiasi sua forma di organizzazione.

Concentrandoci sulle aziende, dov'è spesso organizzato un sistema di gestione della visione per gerarchie e per funzioni su cui ancora poggia la realtà aziendale, in generale è evidente a quali scarsi risultati abbiano portato negli ultimi anni programmi di cambiamento di tutti i generi. Come sostiene Sir Kenneth Robinson, considerato uno dei massimi esperti mondiali nel campo dei sistemi educativi e di sviluppo di capacità individuali, siamo di fronte «all'altra crisi climatica», quella delle risorse umane, per lo più demotivate, impaurite se non alienate da un modello di lavoro troppo spesso privo di senso.

Giulio Sapelli, tra i più sagaci economisti italiani, che negli ultimi 40 anni ha frequentato le migliori aziende e università nazionali e straniere, non ha dubbi nel definire sconcertante «la prevalenza di politiche del personale basate su un criterio quantitativo piuttosto che qualitativo». Tutte le teorie economiche individuano tre fattori chiave per valorizzare il capitale umano: *capability, loyalty e transparency*. Per Sapelli solo a queste condizioni si diventa davvero competitivi, perché aumenta l'engagement delle persone e quindi la loro dedizione al lavoro, ma l'economista dice di non vedere in giro molti casi positivi in tal senso. Sperare che la nuova normativa sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario (compresa la politica di gestione del personale) «da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni» (come si legge nel titolo del decreto legislativo 254/2016) possa migliorare la situazione «mi sembra poco credibile», dichiara Sapelli; «è la paura della sanzione morale e non un obbligo di legge che spinge a comportamenti virtuosi. La corporate social responsibility ne è un esempio».

Ma è anche vero che se si guarda a numerose survey internazionali sulle nuove generazioni, emerge un trend molto forte: in una recente indagine internazionale di Deloitte l'87% dei Millennials presi in esame ritiene che il successo di un business dovrebbe misurarsi in termini non solo finanziari e che un'azienda va giudicata sulla base di quello che fa e di come tratta le persone.

Le potenziali conseguenze in termini di scelte di consumo e di preferenze di organizzazioni in cui lavorare potrebbero portare a una progressiva pressione sociale sui comportamenti delle società. A registrarla per prime sono le grandi realtà multinazionali o internazionali, che punghiate dalla trasformazione digitale, stanno iniziando ad affrontare in maniera diversa la gestione del personale.

Continua > pagina 19

L'analisi

Se si va oltre la performance per definire l'universo investibile

di Marco Giorgino

Il fenomeno del *Socially responsible investing* ha assunto dimensioni importanti nel panorama dei mercati e delle istituzioni finanziarie. Quello che una volta era limitato ad aree marginali oggi è parte del *mainstream* dei processi di asset allocation, anche dei più grandi investitori istituzionali. Già nel 2014 nel mondo circa un terzo degli asset in gestione (per un valore di 21.400 miliardi di dollari, fonte Gsia) è risultato legato a criteri di selezione Esg. L'Europa su questo primeggia, non altrettanto l'Italia.

Crede sia importante segnalare come tale evoluzione non sia da rimarcare solo sotto l'aspetto dimensionale. Ma lo sia anche sotto l'aspetto qualitativo. Criteri di selezione di titoli basati sulla mera esclusione dall'universo investibile secondo elementi formali, magari per l'appartenenza settoriale o per il mero rispetto di norme (ad esempio di tipo ambientale), si evolvono e aprono il campo a criteri di analisi e di verifica più sostanziali su come le imprese si posizionano in relazione a fattori diversi rispetto alla performance, ma che ad essa possono contribuire con effetti positivi. È evidente che la sostenibilità nel medio e lungo termine non può dipendere da una dimensione, innanzitutto, economica e finanziaria. Nessuna impresa, infatti, si potrà sviluppare se non sarà in grado di generare rendimenti sul capitale in grado di remunerarne il costo. Ma il principio che si vuole affermare è che la sostenibilità non può avere solo una valenza economica e finanziaria.

La sostenibilità delle imprese è correlata anche a quei fattori che, nell'ampio universo Sri, rientrano nel mondo Esg (*Environmental, social and governance*), attraverso i quali gli investitori istituzionali, in particolare quelli con una fun-

zione di utilità orientata al medio e lungo termine, fanno *screening* dell'universo investibile.

Perché si possa sviluppare un sempre maggiore utilizzo di questi parametri, è tuttavia, necessario che, da un lato, crescano la disponibilità e, soprattutto, la misurabilità di dati e informazioni funzionali a questo tipo di valutazione e che, dall'altro, vi siano la consapevolezza e l'interesse ad approfondire tali tipi di analisi. Con riferimento al primo punto, non si può non considerare l'importanza dell'entrata in vigore della nuova normativa sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario «da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni» (decreto legislativo 254/2016), che obbliga a comunicare al mercato i temi di impatto ambientale, sociale e di *governance*. Questo favorisce la diffusione di questo tipo di informazioni, responsabilizzando le imprese su come la propria attività e le proprie decisioni si posizionano rispetto a queste aree. Con riferimento al secondo punto, è opportuno che gli investitori incorporino ancor di più queste valutazioni nei propri processi di investimento. In tal senso, non si può sottovalutare che l'uso dei parametri Esg, soprattutto quello alimentato da analisi interne, genera un'attività di *screening* che, se fatta in profondità, può risultare costosa e meno efficiente, a parità di risultati attesi. Allo stesso tempo, non si può trascurare, di rimando, che i criteri Esg possono essere un efficace *mitigant* per il rischio di *downside*. In tal senso, il *trade-off* tra costo e beneficio dell'analisi può avere diversi punti di equilibrio.

Non v'è dubbio che, in questi ultimi anni, anche nel nostro Paese, sia i regolatori sia il mercato e gli investitori abbiano spinto le imprese a rafforzare in particolare la struttura e con essa la *disclosure* - della *governance*. Basti pensare al ruolo di Borsa Italiana con le nume-

rose revisioni del Codice di Autodisciplina o a quello di Assogestioni con l'attività continua nel promuovere la cultura della *governance* presso i propri operatori e, attraverso di questi, nelle società quotate.

Alcune ricerche, anche condotte dal Politecnico di Milano su campioni diversi di imprese su un orizzonte pluriennale, dimostrano che *governance*, sostenibilità e performance sono correlati in modo positivo. Possono, quindi, formare un circolo virtuoso a beneficio del controllo del rischio e della creazione di valore nel tempo. Voglio richiamare come, agli organi di governo societario delle società quotate, proprio il Codice di Autodisciplina segnali la necessità di includere nelle proprie valutazioni tutti i rischi che possono avere effetti sulla sostenibilità di medio e lungo termine, così come, in coerenza con questo, lo stesso Codice ricorda la necessità che la struttura delle remunerazioni, del *management* e della componente esecutiva del *board*, favorisca anch'essa la sostenibilità nel tempo.

Valutare la *governance* delle società quotate rispetto alle esigenze di business sarà sempre più necessario. Così come, più in generale, l'intera area dei parametri Esg. Questo non deve essere considerato un vincolo che limita, bensì uno strumento che integra e potenzia l'attività di investimento affinché sia sostenibile nel tempo. Come l'esperienza di altri Paesi dove il fenomeno è più sviluppato dimostra, le analisi Sri ed Esg non significano perdere opportunità di rendimento, bensì rappresentare uno strumento per ottimizzare i profili di rischio e rendimento degli investimenti affinché siano sostenibili nel tempo.

L'autore è professore di Finanza e Risk management al Politecnico di Milano
© RIPRODUZIONE RISERVATA

ENERGIA INSIEME

Bartucci S.p.A. realizza interventi presso aziende dai consumi energetici elevati, si assume l'impegno finanziario e tecnologico del progetto e condivide con i clienti i risparmi generati. Minori consumi e maggiori profitti. Per tutti.





Il valore dell'uomo
«È chiaro ormai a tutti che per essere competitivi lo *human capital*, oggi, è quasi più importante del capitale finanziario»
Mariano Corso, Politecnico di Milano

SVILUPPO SOSTENIBILE

Esg / «G» come governance

Governance in fase evolutiva

Spinta a valutare nuovi rischi e trasparenza, ma l'Esg pesa poco sugli indicatori di performance del management

di **Maria Cristina Origlia**

«L»a triade ambiente, sociale e governance, sintetizzata nell'acronimo Esg, è senz'altro un fronte caldo per i consigli di amministrazione di qualsiasi società attenta al mercato, che sia quotata o no» asserisce Paola Schwizer, presidente di Nedcommunity, l'associazione dei consiglieri non esecutivi e indipendenti d'organismi societari di amministrazione e controllo, operativa da un decennio. «Le aziende eccellenti, quelle davvero competitive, stanno già interpretando al meglio le indicazioni internazionali sull'Esg per esigenze di business - continua Schwizer -, dettate da un mercato che premia sempre più strategie di medio-lungo periodo e un approccio sostenibile al fare impresa. Nelle altre aziende, per evitare il rischio che l'obbligo di legge sulle non-financial information si traduca in un puro esercizio di forma o in vuote azioni di marketing, bisogna lavorare per sensibilizzare il board. Un compito che spetta, in primis, ai consiglieri indipendenti».

Stando all'ultimo Rapporto di Assonime sull'applicazione del Codice di Autodisciplina, datato giugno 2016, la corporate governance nelle società quotate italiane, comprese le Pmi, sta progressivamente migliorando in termini di quantità e qualità delle informazioni fornite e di conseguente allineamento alle aspettative degli investitori. «Di certo la crisi ha prodotto un cambiamento di visione e di pratica nel governo delle aziende - conferma Schwizer -. In particolare, credo si possano individuare due tendenze. Innanzitutto, una maggiore consapevolezza dell'importanza di presidiare rischi fino a poco tempo fa poco probabili, se non addirittura impossibili. Dopo il crack di Lehman Brothers nel settore finanziario, il più regolamentato in assoluto, tutto è possibile. Ma pensiamo anche ai rischi emergenti, da quelli legati ai cambiamenti climatici alla cyber security. In secondo luogo, una richiesta di maggiore trasparenza alle società da parte di tutti gli



Premiata. La Fondazione La Triennale di Milano è fra i vincitori dell'ultima edizione del premio Ambrogio Lorenzetti di Governance consulting per la migliore governance fra le partecipate pubbliche (nella foto, il giardino con il gruppo scultoreo dei Bagni misteriosi di De Chirico, restaurato nel 2015)

stakeholder, non solo gli investitori, a partire dalle Autorità di vigilanza».

Su entrambi i fronti il nuovo obbligo di legge sulle non financial information («da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni», decreto legislativo 254/2016), che si applicherà al bilancio 2017, può esercitare una pressione di segno positivo, ma non è sufficiente. Il pericolo che la necessità di una visione strategica a 10-15 anni si scontri con gli interessi a breve del Cda e del top management c'è ed è forte. Secondo Sandro Catani, senior advisor-executive compensation di Mercer Italia, con una lunga esperienza in materia di organi societari, «il funzionamento di un'azienda va letto anche attraverso la

governance della remunerazione del management. E sappiamo bene che oggi si basa nella maggior parte dei casi su criteri finanziari, talvolta sui dividendi o utili distribuiti, raramente sui risultati commerciali, in parte minimale sulle materie Esg. Quindi, anche nelle società che redigono rispettabili bilanci di sostenibilità, il cuore dell'azienda batte al ritmo dell'Ebitda».

In sostanza, la misurazione degli elementi Esg non è ancora entrata nella prassi così da essere inserita tra i Kpi (key performance indicators) dei manager e dei membri del board, innescando un circolo virtuoso. «Che però le preoccupazioni sul clima, ad esempio, stiano scalando le agende della business

community non visono dubbi - nota Catani -. Basti pensare alla Climate Change Task Force voluta da Mark Carney, governatore della Bank of England, in qualità di chair del Financial Stability Board del G20, per studiare gli enormi interessi e rischi di natura finanziaria che comporta il fenomeno».

Di certo, rispetto al passato, è necessaria una governance in grado di comprendere opportunità e rischi in uno scenario di cambiamento accelerato su tutti i fronti. Ecco perché diventano ancora più importanti rispetto al passato la composizione e le competenze del board, che devono essere funzionali alle scelte di business. Su questo fronte sta lavorando il think tank Forum della Meritocrazia, con il programma «Meritocrazia nei Cda». Da una ricerca promossa nel 2016 dal Forum in collaborazione con Deloitte e Nedcommunity, realizzata da Duepuntozero Doxa su un campione di aziende in Italia quotate e non, risulta che tra i Cda presi in esame «la maggioranza (62%) non ha ancora avviato processi di selezione dei propri membri» e che quanti lo fanno «utilizzano processi non legati al merito». Inoltre «quasi un Cda su due non effettua una propria autovalutazione e chi lo fa applica sistemi di valutazione prevalentemente qualitativi e quindi poco misurabili».

«Di fatto - commenta Domenico Zaccone, responsabile del progetto, già ad in Sara Lee Corporation e Unilever, oggi executive chairman del gruppo Goldplast - dalla ricerca emergono due modelli di interpretazione della governance: quello che risponde alle regole di compliance e quello che punta alla performance e quindi a un ruolo di steering, rivolto alle scelte strategiche. Ma la survey rivela anche che nelle aziende c'è l'esigenza di un passaggio dal primo modello al secondo. La svolta avviene quando si ascolta davvero ciò che chiede il mercato, gli azionisti sono consapevoli del vero ruolo del board e il presidente del Cda prende l'iniziativa. Condizioni che ormai sono un "must have" per mantenersi competitivi nello scenario globale».

L'autrice è vicepresidente del Forum della Meritocrazia

L'azienda chiamata alla sfida capitale umano

di **Maria Cristina Origlia**

» Continua da pagina 16

«S»tiamo rilevando uno scatto di consapevolezza nelle aziende che le porta a rivedere i processi interni di gestione delle risorse umane e ad adottare una vera *people strategy*, indirizzata allo sviluppo delle persone e delle competenze richieste da Industry 4.0» spiega Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio HR Innovation practices della School of Management del Politecnico di Milano. In effetti, dall'ultima ricerca dell'Osservatorio emerge che il 61% delle organizzazioni italiane prese in esame ha previsto per il 2016 un budget dedicato a nuove iniziative digitali nelle risorse umane, soprattutto nei processi di valutazione delle performance, alla formazione e alla selezione del personale. C'è da dire che si tratta di un'analisi empirica condotta su un centinaio di Hr executive di medio-grandi aziende operanti in Italia. Ma, in ogni caso, «intercetta la tendenza alla trasformazione del direttore del personale in un *business enabler* - spiega Corso - e a un *commitment* del Ceo molto alto, perché è chiaro ormai a tutti che per essere competitivi lo *human capital*, oggi, è quasi più importante del capitale finanziario».

Eppure questo non è sufficiente se non si riesce a rispondere al profondo bisogno di motivazione delle persone. Il quadro emerso dal Gallup Report, condotto ogni anno su 160 nazioni del mondo, è impietoso: in Italia l'indagine stima che solo il 14% delle persone che lavorano sia *engaged* a fronte di un 68% *disengaged* e di un 18% *attivamente disengaged*, ovvero impegnati nel mostrare e trasmettere il loro disimpegno ai colleghi. Ma l'allarme investe tutti i Paesi esaminati.

Secondo l'interpretazione di Frederic Laloux, già associate partner di McKinsey, abbiamo bisogno di sviluppare nuovi modelli organizzativi in sintonia con lo stato di evoluzione della coscienza umana in cui stiamo entrando. Numerosi studiosi di diverse discipline hanno dimostrato che nella storia dell'umanità siamo passati attraverso vari

stadi che hanno generato, ogni volta, nuove forme di collaborazione adatte a quella realtà. Lo stadio attuale richiede l'«addomesticamento del nostro ego» e un modo di essere più autentico e completo. Nel suo lavoro di ricerca, Laloux ha individuato e studiato una dozzina di organizzazioni, da cui ha tratto il profilo di un modello emergente basato su tre fattori: *self-management* (autonomia attraverso una leadership diffusa), *wholeness* (pienezza dell'identità delle persone), *evolutionary purpose* (costruzione di uno scopo collettivo).

«Laloux offre una cornice strutturata a pratiche che in parte già esistono, come ad esempio innovativi piani di welfare - commenta Tiziano Capelli, partner di Peoplirise che ha tradotto in Italia il libro di Laloux *Reinventare le organizzazioni*, GueriniNext -, ma che è importante riconoscere e inquadrare in una visione complessiva. Ogni azienda può partire da dove le risulta più facile e congeniale, sperimentando modalità di lavoro diverse in un ambiente protetto, per verificarne la funzionalità». Secondo Capelli, soprattutto tra le Pmi c'è un buon fermento. «Spesso però - dice - capita che le aziende non abbiano messo bene a fuoco la loro "filosofia" e finiscano per tradirla. Non si tratta di aggiungere qualcosa, ma semmai di fare un'operazione di pulizia interiore per riscoprire e valorizzare l'anima che già c'è».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SVILUPPO SOSTENIBILE
RAPPORTI 24 / IMPRESA

RAPPORTI 24 / IMPRESA
a cura di Laura La Posta (caporedattore)
Marco Mancini (caposervizio)

REDAZIONE GRAFICA
Cristiana Acquati
Jolanda Maggiora Vergano
Clara Mennella

**FERITO DALLE
TARIFFE TAGLIENTI.**

Non sapete come liberarvi dai **Mostri Concorrenti**?
La soluzione esiste: si chiama Unogas Energia.
Nessuna promessa mirabolante, nessuna persecuzione telefonica, nessuna trappola nascosta.

Unogas

Libertà di scegliere.
www.unogas.it