



برنامج الأغذية العالمي مكتب الأخلاقيات: موجز التقرير السنوي لعام 2015

"إن واجب برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) نحو الناس الذين نخدمهم يتطلب من كل منا أن يعمل على أعلى المعايير الأخلاقية، مهما كان دورنا، من أجل تحقيق هدف القضاء على الجوع. وبوصفنا مشرفين على المساهمات العامة والخاصة، فإننا مطالبون بأن نعمل بأمانة ومصداقية وحياد واستقامة. ويوضح هذا التقرير السنوي الدور الحيوي الذي يقوم به مكتب الأخلاقيات، ضماناً لأن نعمل ذلك فعلاً بنزاهة، مع الامتثال الكامل لمسؤولياتنا الفردية والجماعية عن العمل مع منظمة مدنية دولية".

إرثارين كازين
المديرة التنفيذية للبرنامج

"الغرض من هذا الموجز للتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات هو أن نتقاسم الإنجازات على نطاق البرنامج في عام 2015. وهذا هو التقرير الأول الذي يغطي عاماً كاملاً من ولاياتي، ويسترعي الاهتمام إلى مبادرات نابعة من مكتب الأخلاقيات وإجراءات من جانب زملاء البرنامج.

ويسرني أن أسلط الضوء على نقاط بارزة في جميع مجالات ولاية مكتب الأخلاقيات. ومرة أخرى، كانت هناك زيادة كبيرة في المشاورات، كثير منها كان وقائياً بطبيعته، ومن جانب موظفي البرنامج كأفراد ومديرين وقادة. وهذا يُعبّر كثيراً عن الثقة في مكتب الأخلاقيات، وأنا فخورة جداً بهذا التقدم الكبير.

ومن الأمور الحاسمة لكي يعمل البرنامج بكفاءة ونزاهة مساعدتنا جميعاً على أن نشعر بالارتياح النابع من حسن النوايا فيما يتعلق بالشواغل. ويواصل مكتب الأخلاقيات دعمه لثقافة "المجاهرة"، ودعم متطلبات الإبلاغ الإلزامي، والعمل على تبديد المخاوف من الانتقام، وهو ما يتضح من نتائج الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين في البرنامج. وارتباطاً بذلك، ومن خلال أقصى درجات الحذر والسرية، تولى مكتب الأخلاقيات إدارة سياسة حماية المُبلّغين عن المخالفات وبرنامج الكشف المالي السنوي السابع، الذي امتثل بنسبة 100 في المائة للعام الثاني على التوالي في تاريخه.

وتعد معرفة معايير السلوك من الأمور الحاسمة لإمكانية اتخاذ قرارات جيدة. فقيادة أنشطة توعية موجهة على نطاق المنظمة وحملات التواصل في مجالات من قبيل عمل الأطفال، ومكافحة الفساد، وتضارب المصالح، إنما تُعزز معرفة توقعات السلوك ومعرفة الأدوات والموارد العملية.

والتزامنا بالنزاهة هو التزام شامل. ويجب أن يكون شاملاً لمواصلة الحفاظ على ثقة جميع أصحاب المصلحة لدينا – وهم الناس الذين نخدمهم، والمجتمعات التي نعمل فيها، والحكومات المضيفة، والدول الأعضاء، والشركاء، والجمهور.

وأنتي أشجعكم على مواصلة القراءة وأشكركم على العمل بنزاهة في كل ما تقومون به من أجل الناس الذين نخدمهم لتحقيق عالم خالٍ من الجوع".

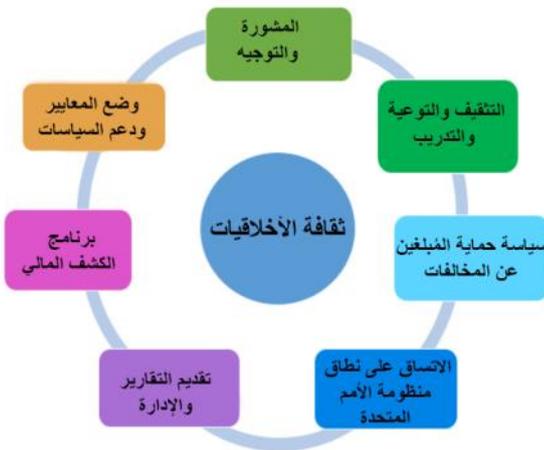
بوني غرين
مديرة مكتب الأخلاقيات

مقدمة

لا تزال طريقتنا في التقديم لا تقل أهمية عما تقدمه. فالنزاهة في الطريقة التي نخدم بها ويعمل كل منهم الآخر تُعد أساسية لتحقيق عالم خالٍ من الجوع.

ويساعد مكتب الأخلاقيات المديرية التنفيذية على رعاية ثقافة الأخلاقيات والمساءلة لتمكين جميع موظفي البرنامج من أداء وظائفهم بأعلى معايير النزاهة المطلوبة بموجب ميثاق الأمم المتحدة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، ومدونة قواعد السلوك في البرنامج، والتعميمات الإدارية الأخرى ذات الصلة.

ويضطلع مكتب الأخلاقيات بهذا الدور عن طريق أنشطته المكلف بها، وهي:



- المشورة والتوجيه
- وضع المعايير ودعم السياسات
- سياسة الحماية من الانتقام – حماية المبلغين عن المخالفات
- التثقيف والتوعية والتدريب
- البرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي (برنامج الكشف المالي)

ويعمل مكتب الأخلاقيات أيضاً على تعزيز الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة بوصفه عضواً في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، وفي التنسيق الدوري مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها.

وكجزء من تقديم التقارير والإدارة، يقوم مكتب الأخلاقيات بتجميع تقرير سنوي يستند إليه هذا الموجز، والذي يُعد التقرير السنوي الثاني الذي تقدمه المديرية الحالية لمكتب الأخلاقيات التي انضمت إلى البرنامج في أبريل/نيسان 2014.



WFP/Giulio D'Adamo

المشورة والتوجيه

"أردت أن اتقاسم معكم حصيلة إيجابية جداً - وهي مساهمة نقدية تلقاها البرنامج - من أحد مقدمي خدماتنا الأكثر إخلاصاً والتزاماً، والتي أسفرت عنها مناقشة بناءة مع مكتب الأخلاقيات في نهاية العام بشأن كيفية التصرف في الأداء. شكراً لكم على هذه النصيحة المفيدة التي جاءت في حينها".

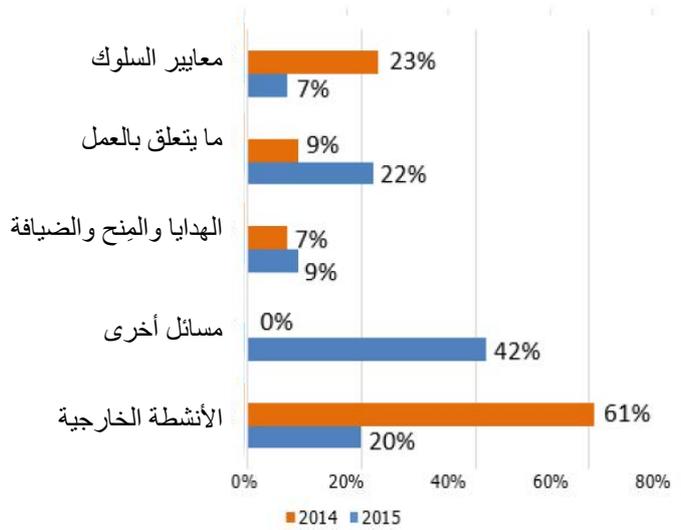
جوديت تيمكي

رئيسة دائرة النقل البحري

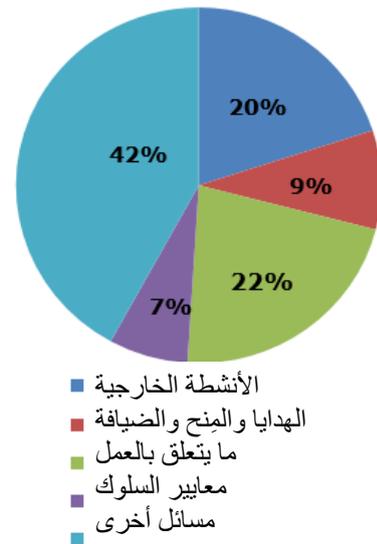
يُعد تقديم المشورة والتوجيه لموظفي البرنامج فيما يتعلق بأمر معيّن، كأفراد وكمديرين، من الأمور الحاسمة لمساعدة موظفي البرنامج على اتخاذ قرارات أخلاقية وإجراءات مناسبة، بصرف النظر عن نوع العقد أو مستواه.

ففي عام 2015، سجل مكتب الأخلاقيات 252 طلباً للمشورة والتوجيه، باستثناء المشورة والتوجيه المتعلقة ببرنامج الكشف المالي، والحماية من الانتقام، وغير ذلك من المشورات الخاصة. وكان هذا يمثل زيادة بنسبة 57 في المائة عن عام 2014 (160 طلباً)، وزيادة بنسبة 147 في المائة عن عام 2013 (102 طلباً).

المشورة والتوجيه حسب النوع



المشورة والتوجيه في الفترة 2014-2015
بيانات للمقارنة



وقد أوضحت بيانات المقارنة للفترة 2015-2014 ما يلي:

◇ زيادات كبيرة في نسبة الطلبات المتعلقة "بالأنشطة الأخرى" (من 98 في عام 2014 إلى 51 في عام 2015) و"معايير السلوك" (من 37 لعام 2014 إلى 17 في عام 2015).

ويُحتمل أن تُعزى الاختلافات إلى ما يلي:

- تغيّر في تتبع طلبات "الأنشطة الأخرى" والطلبات المتعلقة بالعمل؛
- وإضافة فئة "المسائل الأخرى"، والتي تناولت مسائل صُنّفت قبل ذلك تحت فئة "معايير السلوك".

◇ زيادة كبيرة نوعاً ما في الطلبات المتعلقة بالعمل (من 14 في عام 2014 إلى 55 في عام 2015).

ويُحتمل أن تُعزى الزيادة إلى ما يلي:

- إلغاء نموذج عقد سبق أن استخدمه البرنامج، مما أدى إلى مزيد من الخبراء الاستشاريين غير المتفرغين، وهو ما يتطلب تدخلات من مكتب الأخلاقيات؛
- وتغيير في استفسارات التتبع، والذي أدى إلى تحويل البعض من فئة "الأنشطة الأخرى" إلى فئة "ما يتعلق بالعمل".

وضع المعايير ودعم السياسات

يتمثل جزء هام من تبني ثقافة الأخلاقيات والمساءلة في ضمان أن تُعبر سياسات البرنامج وعملياته وممارساته عن معايير السلوك في البرنامج وتوقعات النزاهة، والشفافية والمساءلة التي يطلباها البرنامج.

وقد سجل مكتب الأخلاقيات مدخلات بشأن 50 شكلاً مختلفاً من أشكال السياسات (تعميمات، وسياسات، وتوجيهات ونشرات إدارية أخرى، ووثائق)، تغطي مجالات مختلفة – السرية، والضوابط الداخلية، وحماية بيانات الموظفين، والخصوصية، وما هو أكثر من ذلك.

وفي الفترة من عام 2014 إلى عام 2015، كانت هناك زيادة كبيرة في عدد الاستعراضات لأن مكتب الأخلاقيات قدّم أيضاً مدخلات بشأن السياسات بوصفه عضواً في فريق الإدارة التنفيذية. وهذا يُعبر بصورة إيجابية عن تقدير البرنامج لوضع عدسة أخلاقية على حوكمته وعملياته.

وعلاوة على ذلك، شاركت مديرة مكتب الأخلاقيات بنشاط في أمور تتعلق بالمساواة بين الجنسين، والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والاستدامة، والتنوع، والشمول.



الحماية من الانتقام – حماية المُبلغين عن المخالفات

واصل مكتب الأخلاقيات إدارته لسياسة حماية المُبلغين عن المخالفات. والأهداف الرئيسية لسياسة حماية المُبلغين عن المخالفات هي تهيئة بيئة تساعد على الإبلاغ دون خوف من الانتقام، وحماية جميع موظفي البرنامج من الانتقام للإبلاغ عن سوء سلوك أو تقديم معلومات بحسن نية عن إساءات، أو تعاون مع عمليات المراجعة والتحقيق المأذون بها.

"يقع على كل منا واجب الإبلاغ عن سوء السلوك، ولنا الحق في الحماية من الانتقام نتيجة للقيام بذلك. ويتمثل التزامي الأكيد في تهيئة بيئة أخلاقية مريحة وقوية لكي تقوموا جميعاً بإبلاغ شواغلكم بحسن نية عن الاحتيال والفساد ومظاهر سوء السلوك الأخرى – وهي من الأمور الهامة لمنع سوء السلوك وردعه والكشف عنه."

سارا غوردون جيبسون
المديرة القطرية، لاوس

وتُطبّق سياسة حماية المُبلغين عن المخالفات على جميع موظفي البرنامج، بما في ذلك الموظفون الوطنيون والدوليون، والخبراء الاستشاريون، والمتدربون الداخليون، وأصحاب عقود الخدمات، وأصحاب اتفاقات الخدمات الخاصة، ومتطوعو الأمم المتحدة.

وقد تناول مكتب الأخلاقيات سبع حالات للحماية من الانتقام:

- أغلقت حالة واحدة لعدم وجود شبهة الانتقام؛
- واستمرت أربع حالات من عام 2014، أسفرت إحداها عن تدابير للحماية؛
- واستمرت حالتان حتى عام 2016.

وكجزء من الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، واصل مكتب الأخلاقيات أيضاً عمله مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لضمان استمرار مواءمة سياسة البرنامج لحماية المُبلغين عن المخالفات مع سياسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة.

التثقيف والتوعية والتدريب

واصل مكتب الأخلاقيات التركيز على التثقيف والتوعية والتدريب باعتبارها مبادرات حاسمة لإذكاء الوعي عن القيم الأخلاقية الأساسية، ومعايير السلوك، والسلوك المتوقع، وتعزيز الوعي الأخلاقي للبرنامج.

حوار القيادة الأخلاقية

وصل مكتب الأخلاقيات إلى قرابة **240** من موظفي البرنامج عن طريق عروض حيّة، وعقد جلسات إحاطة مع ما مجموعه 90 من مستشاري مكان العمل المرموق عن طريق اجتماعات هاتفية.

ومنذ عام 2012، عمل مستشارو مكان العمل المرموق بوصفهم "سفراء للأخلاقيات"، يساعدون مكتب الأخلاقيات والبرنامج في إذكاء الوعي عن الأخلاقيات ومعايير السلوك. ودرّب مستشارو مكان العمل المرموق ما مجموعه **246** من موظفي البرنامج عن طريق التوعية المتعلقة بالأخلاقيات.

استهل مكتب الأخلاقيات عملية تبادل بالبريد الإلكتروني من جانب مديرة مكتب الأخلاقيات مع مدراء على مستوى مد-1 وما فوقه لغرض إجراء حوار عن الاعتبارات الأخلاقية بين القيادة ودعم ثقافة "المجاهرة".

التدريب الإلكتروني

عملاً باستعراض نظام العدل الداخلي للبرنامج، وضع مكتب الأخلاقيات صيغة ألفا لهذا التدريب مستمدة من التدريب الإلكتروني الإلزامي عن الأخلاقيات – والمقرر استكماله وتداوله في عام 2016.

حملات التوعية والاتصال على نطاق المنظمة

نُظِّمت أربع حملات للتوعية والاتصال على نطاق المنظمة تناولت ما يلي:

- مكافحة الفساد، والتي تركزت حول اليوم الدولي لمكافحة الفساد؛
 - وسياسة البرنامج وممارساته عن الهدايا؛
 - والذكرى السنوية الأولى لاعتماد مدونة قواعد السلوك في البرنامج؛
- والممارسات الصحيحة لعمل الأطفال، والتي تركزت حول اليوم العالمي لمناهضة عمل الأطفال.



والذكرى السنوية الأولى وكانت قيادة البرنامج في مقدمة الحملات، لتحديد "النعمة من أعلى".

نحن نناقش استراتيجياتنا للمساهمة في إذكاء الوعي عن عمل الأطفال والكفاح من أجل عالم بدون عمل الأطفال. ونحن ملتزمون للغاية بالسماح لأطفالنا بممارسة حقهم في المأكل والتعليم، بما في ذلك بيئة مأمونة وجيدة للتعليم توفر وجبات مغذية جيدة".

باسكال ميشاو
المديرة القطرية لأرمينيا



مزاد سنوي للهدايا

في ديسمبر/كانون الأول، نظّم مكتب الأخلاقيات مزاداً داخلياً للهدايا التي تلقاها وقبلها موظفو البرنامج من قبيل المجاملة وأسباب عملية.

وتم الإبلاغ عن هذه الهدايا حسب الأصول وأعيدت إلى مكتب الأخلاقيات خلال العام، وفقاً لسياسة البرنامج وممارساته بشأن الهدايا. وقد سجل مكتب الأخلاقيات ما مجموعه **32** هدية.

ونظّم مكتب الأخلاقيات مزادين: أحدهما في الموقع لموظفي البرنامج في المقر، ومزاد إلكتروني منفصل فُتح لأول مرة أمام جميع موظفي البرنامج على نطاق العالم.

وقد لقي كلا المزادين قبولاً حسناً، واعتُبر المزادان من الأدوات الناجحة لإذكاء الوعي عن سياسة البرنامج وممارساته بشأن الهدايا.



البرنامج السنوي للكشف المالي وتضارب المصالح



للعام الثاني على التوالي، كان معدل الامتثال بنسبة 100% لبرنامج الكشف المالي.

ويدار برنامج الكشف المالي سنوياً بواسطة مكتب الأخلاقيات لغرض المساعدة على تحديد حالات تضارب المصالح الشخصية – كجزء من الحفاظ والنزاهة الشخصية والمؤسسية وتعزيزها.

ويُعد برنامج الكشف المالي أحد المكونات الإلزامية لالتزام البرنامج بالشفافية وبناء الثقة العامة، وهو أداة حاسمة لإدارة المخاطر بالنسبة للموظفين والبرنامج على حد سواء.

المشاركون في برنامج الكشف المالي

موظفون على مستوى مد-1 ومد-2، وجميع المدراء القطريين، ونواب المدراء القطريين، ورؤساء المكاتب/المكاتب الفرعية، ورؤساء مكاتب المناطق.

جميع الموظفين الذين تشمل واجباتهم المهنية سلطة الشراء في نظام وينجز بإصدار أوامر شراء من أي نوع. (ويعفى أولئك الذين لديهم سلطة إصدار أوامر شراء صغيرة).

جميع موظفي الرقابة (المراجعة والتحقيق)، والاستثمار (الخرانة)، والمشتريات والشؤون القانونية، باستثناء فرع القانون الإداري وقانون العمل.

جميع الموظفين الأعضاء في لجنة لإدارة البائعين أو يطلعون بصورة منتظمة على المعلومات السرية للمشتريات.



حقائق وأرقام

- استُهل برنامج الكشف المالي لأول مرة في عام 2009؛ وكان عام 2015 بمثابة التجربة السنوية السابعة لبرنامج الكشف المالي.
- قد طُلب من المشاركين في برنامج الكشف المالي استكمال استبيان خاص بتضارب المصالح؛ واستبيان الأهلية؛ وبيان الكشف المالي.
- استخدم مكتب الأخلاقيات قاعدة بيانات حاسوبية مأمونة ومتكاملة لجمع المعلومات.
- شارك 1 221 من موظفي البرنامج في عام 2015، بزيادة 135 عن عام 2014 وزيادة أكثر من 600 عن برنامج الكشف المالي الأول.
- تم إعفاء 20 مشاركاً، وبذلك استكمل 1 201 من موظفي البرنامج استبيان تضارب المصالح. وتم تحديد 221 رداً على أنها تنطوي على تضارب محتمل في المصالح، وتم استعراضها وإجازتها.
- من بين أولئك الذين استكملوا استبيان الأهلية، طُلب من 1 021 موظفاً في البرنامج أن يقدموا أيضاً بيان الكشف المالي.

تم تحديد حالة 22 مشاركاً في بيان الكشف المالي على أنها تنطوي على تضارب محتمل في المصالح؛ ولم يتقرر أن أي منها كان تضارباً فعلياً في المصالح.

استعرض مكتب الأخلاقيات أربع حالات إضافية وأجازها. وتم تحديد حالة واحدة لتضارب المصالح والتصدي لها. وتنتظر حالة أخرى استعراضها.

القيادة الأخلاقية

"دعوني أؤكد لكم أن فريقنا الهندسي قد استطلع آراء الأوساط الهندسية بشأن القيم [الأخلاقية] – ووضعها في أدلة، واستخدمها في التدريبات والعقود لدعم العمليات القطرية بقوة. وقد دربنا أيضاً زملاء جُدداً على ما يعنيه أن تكون أحد موظفي الخدمة المدنية الدولية."

دومينيك هينريش
المديرة القطرية، لبنان

تشكّلت ثقافة الأخلاقيات بأبعاد كثيرة – معايير أساسية، وفهم مشترك للتوقعات، والتزام القيادة، "ونعمة من أعلى".

وواصل مكتب الأخلاقيات القيام بدور حاسم في تحديد وتعزيز الالتزام "بنعمة من أعلى"، والعمل بصورة وثيقة مع قيادة البرنامج. وقدمت مديرة مكتب الأخلاقيات أيضاً نصيحة سرية للمديرين والقادة فرداً فرداً، وكجزء من فريق الإدارة التنفيذية.

تقديم التقارير والإبلاغ

استهل مكتب الأخلاقيات عدة آليات للتتبع من أجل قياس أنشطته ورصد فئات المسائل التي تصدى لها. ويُعد قياس هذه البيانات ورعايتها من الأمور الحاسمة لضمان أن يكون عمل مكتب الأخلاقيات وثيق الصلة بالبرنامج وموظفيه، مما يؤدي إلى إدارة وبنية تحتية وعمل يومي أكثر كفاءة.

مزيد من المعلومات عن الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة

فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات

واصل مكتب الأخلاقيات مشاركته في أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، إلى جانب رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين.

شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف

في يوليو/تموز، شارك مكتب الأخلاقيات في حلقة نقاش عن "الجهود التعاونية للتدريب والتثقيف في مجال الأخلاقيات" في الاجتماع السنوي لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف وقد أنشئت هذه الشبكة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وفقاً لإطار مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، دعماً لتشجيع الأمين العام للتعاون على نطاق المنظومة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل أسرة الأمم المتحدة، وحافظت هذه الشبكة الآن على استقلالها.

الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها

واصلت مديرة مكتب الأخلاقيات عملها بصورة دورية مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها.



WFP/Casey Kaufmann

السير قُدماً

ركز مكتب الأخلاقيات على التثقيف والتوعية لزيادة الوعي والمعرفة عن طريق المشاركة في حملات موجّهة وذات صلة وعلى نطاق المنظمة للتوعية والاتصال، وعن طريق وضع مواد للتوعية والتدريب لتنفيذها من جانب مكتب الأخلاقيات وآخرين.

وربما كانت الزيادة الكبيرة في حجم المشاورات نتيجة لمبادرات التثقيف والتوعية من ناحية، والزيادة في المشاورات من جانب الإدارة، من ناحية أخرى، ونتيجة لزيادة وضوح مكتب الأخلاقيات عن طريق مشاركة المديرية في فريق الإدارة التنفيذية، وفي أنشطة أخرى. وتعكس المشاورات الإضافية مع مكتب الأخلاقيات بشأن المعايير والسياسات، وبشأن مبادرات البرنامج وأنشطته، تقدير الإدارة لوضع عدسة أخلاقية على حوكمتها وعملياتها. وبصرف النظر عن الاتجاه أو الشكل، فإن الزيادة الكبيرة وعمق المشاورات تنعكس بصورة إيجابية على ثقة مكتب الأخلاقيات ومصداقيته.

وتم قياس آراء موظفي البرنامج عن الأخلاقيات وعن معايير السلوك في الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين بالبرنامج، والذي كشف عن وجود تحسينات منذ عام 2012، ولكنه كشف أيضاً عن بعض أوجه القصور الهامة التي نوقشت مع فريق الإدارة التنفيذية.

وأكد مكتب الأخلاقيات أيضاً على الإدارة والبنية التحتية لغرض إيجاد كفاءات وقياسات محسّنة لإثراء مبادراته مع الحفاظ على برنامج الكشف المالي وإدارة المسائل المتعلقة بالحماية من الانتقام في إطار سياسة البرنامج لحماية المبلغين عن المخالفات بأقصى قدر من السرية والاهتمام.

وفي عام 2016، سوف يواصل مكتب الأخلاقيات أنشطته في جميع مجالات العمل المقررة، وسوف يتعامل مع الأخلاقيات بصورة شاملة، ويواصل العمل مع الإدارة بصورة مستقلة وجديرة بالاحترام.

وكان مكتب الأخلاقيات ولا يزال ملتزماً بتبني ثقافة للأخلاقيات، والنزاهة، والمساءلة في إطار البرنامج، وإتاحتها لجميع موظفي البرنامج وللإدارة، لتبني ثقافة أخلاقيات تنظيمية قوية تمكّن البرنامج من الوفاء برسائله لإيجاد عالم خالٍ من الجوع.

الاتصالات

يمكن توجيه الاستفسارات إلى مكتب البريد السري: WFP.Ethics@wfp.org

Bonnie E. Green

Director,

Ethics Office

E-mail: Bonnie.Green@wfp.org

Phone: +39 06 6513 2911

FoodSat: 1301 2911

Catherine Colmay

Senior Administrative Assistant,

Ethics Office

E-mail: Catherine.Colmay@wfp.org

Phone: +39 06 6513 2710

FoodSat: 1301 2710

