

**ACCORDO QUADRO NAZIONALE
SULLA DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI INSTAURATE
CON ITALIA LAVORO SPA**

PREMESSO CHE:

- Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 ha previsto nell'art. 2 comma 2 lettera a) che le Associazioni Nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stipulare accordi collettivi nazionali prevedendo discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione di particolari esigenze produttive ed organizzative ;
- Il verbale dell'incontro tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti, e le OOSS tenutosi il 10 luglio 2015, recita che nell'arco temporale della nuova programmazione comunitaria, si perseguirà la convergenza funzionale di Italia Lavoro SpA nell'ANPAL salvaguardando la continuità occupazionale;

CONSIDERATO CHE

- Italia Lavoro S.p.a. opera come ente strumentale del MLPS per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione sociale;
- La Legge 31 marzo 2005 n. 43 stabilisce che il MLPS si avvale di Italia Lavoro spa previa stipula di apposite convenzioni nell'esercizio delle sue funzioni in materia di politiche attive del lavoro, dell'occupazione, della tutela dei lavoratori, delle competenze in materia di politiche sociali e previdenziali;
- Italia Lavoro spa in coerenza con quanto sopra, realizza azioni di sistema e progetti affidati dal MLPS nell'ambito delle politiche, dei beneficiari e degli obiettivi di sviluppo sociale ed economico fissati nelle programmazioni dell'Unione europea utilizzando le risorse a ciò destinate;
- I predetti progetti implicano una presenza territoriale capillare e l'impiego di personale che, coordinandosi con la struttura aziendale e con i referenti istituzionali (ad es. Regioni, CPI, ecc.), operi con elevato grado di autonomia per la realizzazione delle azioni di politica attiva del lavoro;
- Tali finalità possono essere assicurate anche attraverso personale che non sia legato da vincolo di subordinazione con la Società ma che, al contrario, possa godere di autonomia organizzativa ed operativa nei limiti delle direttive fornite da Italia Lavoro;

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

**Art. 1
Finalità ed ambito di applicazione**

- Il presente Accordo:
 - definisce un quadro organico dei rapporti di lavoro non subordinati al fine di perseguire la mission di Italia Lavoro SpA nell'ambito della programmazione comunitaria 2014 -2020 ;
 - determina una regolamentazione generale delle modalità e degli istituti tramite i quali gestire le

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

collaborazioni fornite a favore della Società nell'ambito degli interventi sistemici e/o settoriali posti in essere da Italia Lavoro SpA;

- assicura istituti e tutele coerenti con le vigenti disposizioni normative e omogenee nell'ambito di tutti gli interventi operativi e su tutto il territorio nazionale.

▪ L'Accordo è composto dagli articoli seguenti:

- Articolo 2. Collaborazioni, professionalità e relativi contratti
- Articolo 3. Natura dell'incarico
- Articolo 4. Informazione alle OOSS
- Articolo 5. Modalità di espletamento delle collaborazioni
- Articolo 6. Controlli aziendali
- Articolo 7. Durata della collaborazione
- Articolo 8. Proroga della collaborazione
- Articolo 9. Trattamento economico
- Articolo 10. Eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione
- Articolo 11. Informazione e formazione
- Articolo 12. Recesso e risoluzione del contratto
- Articolo 13. Commissione paritetica
- Articolo 14. Diritti sindacali
- Articolo 15. Obblighi del Committente
- Articolo 16. Trattamento dei dati personali
- Articolo 17. Codice etico
- Articolo 18. Durata
- Articolo 19. Clausole di salvaguardia
- Articolo 20. Disposizioni finali

▪ L'Accordo, concordato con le OOSS maggiormente rappresentative, viene reso pubblico tramite il www.italialavoro.it nella sezione "Lavora con noi".

Art. 2

Collaborazioni, professionalità e relativi contratti

- Le collaborazioni riguardano, in termini generali e non esaustivi, attività di progettazione, di assistenza metodologica, tecnica, gestionale ed operativa, di supporto amministrativo e rendicontativo fornite da figure professionali dette CIT (Collaboratrice/ore Italia Lavoro SpA). Le specifiche, circoscritte attività e professionalità, di volta in volta, necessarie vengono descritte nell'ambito degli annunci di ricerca di personale.
- Italia Lavoro SpA, detta anche Committente o Società, fornisce all'interessato uno specifico contratto di collaborazione stipulato in forma scritta. Per le collaborazioni da attivare all'estero, il format contrattuale potrà subire delle modifiche sulla base di eventuali convenzioni con il paese in cui viene svolta la collaborazione nonché al particolare regime fiscale applicabile.
- Il contratto di collaborazione scritto contiene i seguenti elementi:
 - a) l'identità delle parti;
 - b) l'individuazione delle attività richieste e degli obiettivi da raggiungere;
 - c) la durata della collaborazione;

- d) l'indicazione del referente principale col quale coordinare lo svolgimento della propria prestazione;
- e) l'entità, le modalità e i tempi di erogazione del compenso inclusi i rimborsi spese quando dovuti;
- f) le attività di informazione e/o formazione professionale sulla base delle necessità dell'intervento di riferimento;
- g) l'accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e sulla sicurezza sul lavoro nonché i diritti relativi a malattia, infortunio e maternità;
- h) le forme assicurative previste;
- i) l'eventuale clausola di esclusività;
- j) le forme di godimento dei diritti sindacali;
- m) le modalità di recesso e risoluzione.

Art. 3
Natura dell'incarico

- Gli incarichi hanno natura di collaborazione e vengono conferiti per gli effetti dell'art. 409 c.p.c. e dell'art. 2 comma 2 lettera a) del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81.
- Il CIT rimane libero , per l'intera durata del rapporto, di svolgere altra attività lavorativa purché non contrastante con gli interessi e le attività del Committente.
- Il CIT è tenuto ad osservare rigorosamente il pieno rispetto della riservatezza e della segretezza a proposito di fatti, informazioni, notizie o altro, di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico oggetto della prestazione. Tali informazioni non potranno in nessun modo essere cedute a terzi. Il CIT, inoltre, è tenuto a non svolgere attività che possano creare nocumento all'immagine e pregiudizio all'attività della Società.
- Il CIT dovrà fornire, su richiesta del Committente, con cadenza determinata nel contratto, un report (detto Reatr), sull'avanzamento delle attività e dei risultati oggetto della prestazione, compilato secondo il modulo disponibile nell'Area Gestione Amministrativa del Personale, Sezione "COLLABORAZIONI", all'interno della intranet aziendale.
- Le presenti clausole rivestono per il Committente il carattere dell'essenzialità, e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile.
- Nell'ambito del contratto di collaborazione potrà essere inserita una clausola d'esclusività dell'attività svolta dal CIT. La predetta clausola di esclusività potrà essere riferita essenzialmente all'oggetto specifico della prestazione e, se prevista, rivestirà il carattere della essenzialità nell'ambito della collaborazione. La clausola proposta dalla Società dovrà chiarire specificatamente i termini e gli ambiti in cui ha effetto l'esclusiva, con relativa indennità economica aggiuntiva da concordare fra le parti.

Art. 4
Informazione alle OOS

L'Azienda si impegna a fornire alle OO.SS. una informativa trimestrale sulla situazione delle collaborazioni presenti in Azienda e sulle fasi del percorso di convergenza di Italia Lavoro Spa con ANPAL.

Art. 5
Modalità di espletamento delle collaborazioni

- Il CIT, nell'ambito della sua autonomia operativa, concorderà tempi e modalità di esecuzione della prestazione con il Responsabile di riferimento indicato nella lettera di incarico. Il CIT per l'espletamento della prestazione potrà utilizzare la sede e gli strumenti tecnici messi a disposizione dalla Società; in questo caso, concorderà con il Responsabile di riferimento l'utilizzo degli stessi.
- L'esecuzione della prestazione è determinata discrezionalmente dal CIT, l'assenza non deve essere giustificata e non costituisce motivo di recesso. Tuttavia nei casi in cui, per la particolarità della prestazione o per il raggiungimento degli obiettivi pattuiti e per il coordinamento delle proprie attività con quelle del Committente, sia indispensabile una definita e circoscritta disponibilità/presenza del CIT presso una sede indicata dal Committente stesso, sarà programmata, a cura del CIT, una presenza giornaliera e/o settimanale a cui attenersi.
- Gli strumenti concessi per lo svolgimento della prestazione lavorativa dovranno essere custoditi e conservati con la diligenza richiesta dal Codice Civile e dal Codice Etico Aziendale, con particolare riferimento all'uso di posta elettronica e internet.
- Il CIT non potrà servirsi degli strumenti concessi se non per svolgere l'attività lavorativa richiesta

Art. 6
Controlli aziendali

- Il controllo accessi ai locali aziendali, sia nella sede centrale che nelle sedi territoriali di lavoro, non realizza un controllo a distanza dell'attività del CIT, né un controllo sull'orario di lavoro, ma è finalizzato esclusivamente alla tutela della sicurezza delle sedi aziendali e delle persone che vi lavorano; pertanto non potrà essere utilizzato ai fini di un eventuale recesso.

Art. 7
Durata della collaborazione

- La durata della collaborazione sarà correlata alle prestazioni ed all'esecuzione dell'attività concordata tra le parti all'atto della sua stipula.

Art. 8
Proroga della collaborazione

- La possibilità di prorogare la collaborazione, proroga che sarà formalizzata sempre in forma scritta, è strettamente connessa all'effettiva esigenza di dare continuità alle prestazioni o di portare a termine attività sopravvenute e/o impreviste al momento della accensione della collaborazione ed alla accettazione della stessa.

Art. 9
Trattamento economico

- In applicazione dell'art. 2 comma 2 lettera a) d.lgs. 81/2015 le Parti individuano, facendo riferimento a omologhi profili aziendali, tre figure professionali - esperto, professionale ed addetto - alle quali verranno corrisposti i seguenti trattamenti economici:
 - Addetto, euro lordi mese 2108,75 (duemilacentotto/75);
 - Professional, euro lordi mese 2278,23 (duemiladuecentosettantotto/23);
 - Esperto, euro lordi mese 3017,12 (tremiladiciassette/12).
- La corresponsione del compenso avverrà, tramite acconti, di norma, mensili, di uguale importo, che saranno messi in pagamento a 30 gg data fine mese, mediante prospetto paga, così come definito dalla Legge 342/2000 in materia di assimilazione fiscale. Il Committente e il CIT potranno stabilire nel contratto individuale diverse modalità e tempi di erogazione del corrispettivo.
- Sulla somma erogata al CIT, il Committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti in materia fiscale, previdenziale ed assicurativa per le collaborazioni. Inoltre, in aggiunta a quanto previsto al comma precedente, il Committente si impegna a versare quanto di sua competenza, in conformità a quanto stabilito dalle normative e da accordi collettivi in relazione alle medesime materie.
- Il CIT, ferma restando la già ricordata autonomia della prestazione, ha la facoltà di sospendere le proprie attività in coerenza con i periodi di chiusura aziendale.

Art. 10
Eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione

- Nei casi in cui si verificano eventi quali malattia, infortunio e maternità, non vi sarà nessun vincolo di prestazione a carico del CIT.

A fronte della sopravvenienza degli eventi seguenti, la collaborazione resterà sospesa come segue:

- in caso di infortunio:
 - se professionale, fino a guarigione clinica;
 - se extraprofessionale fino ad un periodo massimo di tre mesi per collaborazioni di durata pari a 12 mesi, riproporzionati con lo stesso criterio per contratti di diversa durata;
- in caso di malattia:
 - per un periodo massimo totale pari a un quarto della durata stabilita nel contratto;
- in caso di maternità:
 - per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, fino ad un periodo complessivo di 180 gg. ;
 - il diritto alla proroga del rapporto contrattuale sarà esigibile; *
 - in caso in cui la CIT non intenda avvalersi della astensione prevista prima della data presunta del parto, lo svolgimento della prestazione è subordinato all'acquisizione della certificazione medica

e al parere del medico aziendale competente;

- è considerata sospensione giustificata della prestazione anche l'astensione anticipata della maternità dovuta ad eventi che mettano a rischio la gravidanza o la salute della CIT nel periodo compreso fra la data di inizio della maternità e i due mesi precedenti la data presunta del parto; in tal caso la stessa avrà diritto a una proroga del contratto * per un periodo pari a quello dell'astensione anticipata e con le stesse regole previste per la maternità non a rischio. Tali eventi dovranno essere debitamente certificati e, comunque, resta ferma la possibilità del Committente di richiedere apposita verifica medica;
- in caso di gravi e comprovati motivi personali :
 - per un periodo massimo di 30 giorni per contratti di durata di dodici mesi o superiore, riproporzionato per contratti di durata inferiore;
- in caso di congedi parentali :
 - per un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino;
- in caso di matrimonio :
 - per un periodo di 15 giorni.
- Il CIT dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al Committente l'impossibilità di eseguire la prestazione al fine di permettere allo stesso di intervenire con soluzioni alternative. Qualora sopravvengano eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione per infortunio professionale, il Collaboratore presenterà entro 48 ore al Committente, la relativa documentazione.
- Gli eventi relativi a infortunio professionale, maternità, gravi e comprovati motivi personali, matrimonio, sospendono l'erogazione del compenso.
- Gli eventi relativi a infortunio extra-professionale e malattia pari ad un quarto della durata della collaborazione sospendono l'erogazione del compenso solo se impediscono lo svolgimento dell'attività o il conseguimento del risultato.

* Previo assenso da parte del MLPS.

Art. 11 Informazione e formazione

- Per garantire un adeguato standard professionale e di competenza tecnica ed operativa il /la CIT potrà partecipare nell'ambito delle attività di competenza a sessioni aziendali di informazione e aggiornamento professionale.

Art. 12 Recesso e risoluzione del contratto

- La collaborazione individuale, anche a fronte di quanto fissato nell'articolo 5, potrà essere risolta nei

seguenti casi:

1. per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico, dovuta anche a sospensione o chiusura anticipata dell'intervento di riferimento;
 2. per disdetta da parte del Committente;
 3. per disdetta da parte del CIT.
- Nello specifico il Committente può recedere dal contratto quando si verificano:
 1. livello quanti-qualitativo della prestazione insufficiente e contestato formalmente; a titolo di esempio, configurano livelli insufficienti, la mancata o tardiva consegna di output e la non rispondenza degli stessi alla strutturazione o alla qualità richieste; il mancato presidio di un interlocutore interno o esterno di competenza; la sospensione ingiustificata della prestazione; il mancato e ingiustificato rispetto di appuntamenti interni o esterni, ecc.
 2. inadempienze contrattuali;
 3. superamento dei periodi di sospensione della prestazione, di cui al precedente art. 10;
 4. commissione di reati tra quelli previsti all'art. 15 legge n. 55/90 e succ. modificazioni;
 5. danneggiamento o furto di beni;
 6. in caso di inosservanza da parte del Collaboratore degli obblighi e dei divieti stabiliti nei precedenti articoli 3 e 5.
 - Relativamente al recesso del contratto, il Committente darà, di norma, un preavviso di trenta giorni.
 - Nel primo dei casi previsti al secondo comma, il Committente può recedere dal contratto immediatamente, senza oneri aggiuntivi, salvo il diritto al pagamento dei compensi maturati fino al momento dell'interruzione; qualora il Committente intenda recedere dal contratto, dovrà darne comunicazione alla controparte mediante raccomandata A/R.
 - Il CIT potrà richiedere la convocazione della Commissione Paritetica di cui all'articolo 13, entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione. La Commissione dovrà espletare il tentativo di composizione bonaria delle controversie entro i successivi 10 giorni.
 - Ciascuna delle Parti potrà recedere liberamente dal contratto dandone comunicazione scritta con un periodo di preavviso decorrente dalla data di avvenuta ricezione della comunicazione. Tale preavviso pari a 1/12 del periodo di durata del contratto per il CIT e a 1/6 per l'Azienda, è effettuato con comunicazione scritta spedita tramite raccomandata a/r o a mezzo telefax o a mezzo di posta elettronica. In caso di mancato preavviso, la Parte inadempiente sarà tenuta a corrispondere un indennizzo pari al corrispettivo del preavviso non prestato.

Art. 13
Commissione Paritetica

- Azienda e OOSS concordano di costituire una Commissione Paritetica quale organo incaricato di esaminare tutte le controversie d'interpretazione e d'applicazione di istituti e clausole contrattuali, tentando, altresì, la bonaria composizione delle controversie di lavoro insorte tra Committente e CIT.
- L'Azienda si impegna a convocare la Commissione e a soprassedere per un tempo massimo di 5 giorni prima di procedere, laddove decida di recedere da un contratto ai sensi del 1 punto del secondo comma dell'Articolo 12.

- La Commissione, presieduta dal Responsabile dello Staff Risorse Umane, è composta da un membro per ciascuna organizzazione firmataria e da membri nominati dall'Azienda in numero inferiore di uno rispetto a quelli indicati dalle organizzazioni firmatarie. I membri saranno nominati entro 30 giorni dalla stipula del presente Accordo. La Commissione si riunirà secondo necessità contingenti e comunque semestralmente.

Art. 14
Diritti sindacali

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare i diritti sindacali, si definisce quanto segue :

- I CIT hanno diritto di partecipare alle assemblee indette dalle OO.SS. firmatarie del presente regolamento.
- I CIT che prestano la loro attività presso Italia Lavoro SpA hanno diritto ad avere un rappresentante ogni 50 collaboratori fino ad un massimo complessivo di 12.
- I Rappresentanti sindacali dei CIT potranno esercitare le loro funzioni con i soli vincoli di tempo determinati dalle necessità di espletare la collaborazione e raggiungere gli obiettivi pattuiti.
- Le OOSS firmatarie del presente regolamento hanno diritto ad avere un proprio Rappresentante per la Sicurezza, così come previsto dall' art. 66 comma 4 del D. Lgs. 276/2003, che cooperi con le RSA.
- I Rappresentanti sindacali dei CIT saranno individuati dalle OO.SS. e comunicate in prima istanza all'Azienda entro il 30 ottobre 2015.
- Il Committente metterà a disposizione, anche in via telematica, una bacheca per le comunicazioni dove sarà reperibile il modello tipo di delega sindacale .
- Il CIT ha facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del proprio compenso, relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita di 0,80 sul lordo come indicato nella delega allegata. La delega è rilasciata in forma scritta e trasmessa al Committente a cura del CIT o dell'Organizzazione Sindacale interessata. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione alla Società e all'organizzazione sindacale interessata. Il Committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla alle Organizzazioni Sindacali interessate.

Art. 15
Obblighi del Committente

- Il Committente si impegna ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e a stipulare idonea copertura assicurativa contro gli infortuni professionali in favore del CIT. Il Committente assume la responsabilità civile per i fatti compiuti dal CIT nell'esercizio delle funzioni che siano strettamente connesse all'incarico conferito, ai sensi dell'art. 2049 del c.c..

- Non essendo il compenso pattuito comprensivo delle spese per l'espletamento dell'incarico, quali spese di viaggio, vitto ed alloggio, relative a viaggi debitamente e preventivamente autorizzati dal Committente, queste saranno rimborsate dietro presentazione d'idonea documentazione e secondo le caratteristiche e modalità indicate nella travel policy aziendale consultabile presso la intranet aziendale.
- L'azienda entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo, si impegna a rivedere l'attuale regolamento sui rimborsi spesa dei CIT inclusi i compensi per gli incarichi per i quali non è prevedibile una specifica sede.

Art. 16
Trattamento dei dati personali

- Ai sensi del D. Lgs. 196/03, il CIT dovrà acconsentire al trattamento dei propri dati personali, sensibili e non, nei termini e con le modalità indicati nell'informativa fornita dal Committente e dovrà acconsentire, in particolare, alla comunicazione dei propri dati a:
 - soggetti terzi che forniscono al Committente servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a tale servizio;
 - soggetti terzi con cui il Committente collabora, qualora fosse necessario ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa;
 - soggetti coinvolti nelle operazioni di rendicontazione e di verifica di attività di progetti eseguiti dalla Società. Il Collaboratore dichiarerà, infine, di essere stato informato dei suoi diritti spettanti ai sensi del Titolo II, articolo 7 del D. Lgs. 196/2003.
- Ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 196/2003, il CIT sarà nominato "Incaricato del trattamento dei dati" e verrà, pertanto, autorizzato a compiere tutte le operazioni di trattamento di dati personali inerenti l'espletamento del rapporto di lavoro. Nello svolgimento dei propri compiti dovrà attenersi alle istruzioni contenute nella informativa sui dati personali. Tutti i documenti di rilevanza aziendale relativi alle politiche adottate dal Committente in materia di protezione dei dati personali, è consultabile nell'area Politiche Privacy presente nella rete aziendale cui il Collaboratore è invitato ad accedere per consultazioni periodiche.

Art. 17
Codice etico

- Con la firma del contratto il CIT si impegna a prendere visione del Codice Etico e comportamentale adottato dal Committente, il cui testo è presente sul sito www.italialavoro.it alla voce Codice Etico, e ad adeguare i propri comportamenti ai principi ed agli obiettivi previsti dal Codice medesimo.

Art. 18
Durata

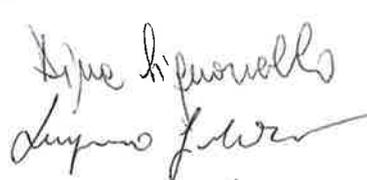
- Il presente accordo ha validità dal 22 luglio 2015 al 31 dicembre 2020.
- Le Parti si impegnano ad incontrarsi almeno 6 mesi prima della scadenza prevista.

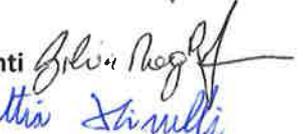
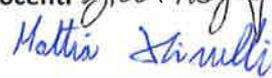
Art. 19 Clausola di salvaguardia
<ul style="list-style-type: none"> Il presente regolamento non annulla, né assorbe eventuali condizioni di miglior favore concordate, a qualsiasi titolo, sia a livello locale che individuale.
Art. 20 Disposizioni finali
<ul style="list-style-type: none"> Le Parti si impegnano, qualora intervengano modifiche legislative, ad incontrarsi in tempi brevissimi per esaminare e armonizzare, se del caso, il contenuto del presente regolamento con la normativa entrata in vigore. Italia Lavoro SpA si impegna a diffondere e promuovere presso le proprie strutture e/o sedi periferiche la conoscenza e applicazione dell'Accordo Quadro.

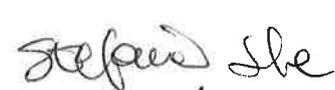
Roma, 22 luglio 2015

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

- Per Italia Lavoro S.p.A.
 - Paolo Reboni 
 - Mauro Tringali
 - Danilo Mattoccia

- Per le Organizzazioni Sindacali.
 - FIRST CISL
 - Dina Signoriello 
 - Luigino Giliberto

- FELSA CISL
 - Silvia Degli Innocenti 
 - Mattia Pirulli 

- UILCA UIL
 - Stefania Saba 

- UIL TEMP
 - Angelo Pagliara 







○ FISAC CGIL

- Riccardo Tranquilli
- Maurizio Mancuso
- Davide Scialotti

Tranquilli
Mancuso
Scialotti

○ NIDIL CGIL

- Silvia Simoncini

Simoncini
Paolo Casimiro Cimogio *Mario Cristiano Caviglioli*

R

Este

Ree

Qui