CAMERA DEI DEPUTATI N. 2836

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE

La democrazia nei luoghi di lavoro: un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori

Presentata il 24 giugno 1993

ONOREVOLI DEPUTATI ! — I sottoscrittori della presente proposta ritengono che, in un momento politico come quello attuale in cui è d'obbligo ripensare gli strumenti della rappresentanza democratica, sia indispensabile ripensare anche gli istituti della democrazia sindacale ed industriale. Non può, infatti, esserci democrazia nel sistema politico senza democrazia nella rappresentanza di interessi e, in particolare, nella rappresentanza sindacale; non può esserci democrazia nel Paese, senza democrazia all'interno dei luoghi di lavoro.

L'attuale assetto normativo è largamente insoddisfacente: nei decenni trascorsi dall'introduzione nella nostra Costituzione del principio di democraticità interna alle associazioni sindacali (articolo 39), e segnatamente nell'ultimo quindicennio, si è aperta e approfondita la contraddizione tra influenza di fatto e di diritto dell'azione sindacale sull'insieme dei lavoratori subordinati, da un lato, e, dall'altro, carenza, non solo di diritto ma anche di prassi, di strumenti idonei a misurare il loro consenso ai metodi e ai contenuti di quella azione.

Infatti, se in epoche precedenti la carenza di norme legali era supplita da prassi idonee a verificare nei fatti quel consenso, queste prassi sono progressivamente venute meno proprio mentre, parallelamente, un crescente numero di norme di legge ha attribuito alla contrattazione collettiva il potere di derogare agli *standard* di trattamento ivi previsti (ad esempio, si veda l'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, in tema di lavoro notturno delle donne). Inoltre nu-

merose norme di legge o contrattuali – soprattutto, ma non solo, nella gestione dei problemi particolarmente delicati delle crisi d'impresa – hanno subordinato l'esercizio di poteri del datore di lavoro alla consultazione delle organizzazioni sindacali (significativi esempi sono nella legge 23 luglio 1991, n. 223) o al loro consenso (per esempio, i cosiddetti « contratti di solidarietà » di cui all'articolo 2 della legge 19 dicembre 1984, n. 863, di conversione del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726). Infine, ma non certo in ordine di importanza, va ricordata la prassi degli accordi tripartiti di concertazione con i quali le grandi confederazioni sindacali storiche, in rappresentanza dei lavoratori, concertano con il Governo e con gli imprenditori le grandi linee della politica economica e dispongono dell'intero assetto – nella struttura e nei contenuti – del sistema contrattuale.

Dunque, di fronte a questa espansione dell'influenza sindacale sulle condizioni di vita e di lavoro di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti, il venir meno delle prassi sopra ricordate rende improcrastinabile un intervento legislativo che consenta la verifica del consenso dei rapprentati all'operato dei rappresentanti. Senza la possibilità reale di questa verifica, infatti, ogni discorso di democrazia sindacale è scritto sull'acqua.

È fermo convincimento dei sottoscrittori di questa proposta che non possa pensarsi di affrontare seriamente il problema rinviandone nuovamente la soluzione alle prassi intersindacali o, anche, a norme contrattuali: infatti solo la legge ha la forza di imporsi, in primo luogo, al datore di lavoro non tenuto all'applicazione della contrattazione collettiva di diritto comune e, in secondo luogo, a quell'organizzazione sindacale che per ragioni strategiche o contingenti abbia interesse a sottrarsi alla verifica del consenso. L'esperienza di questi ultimi anni dimostra ampiamente questo assunto.

I contenuti della proposta ruotano intorno ai seguenti temi:

a) centralità del consiglio unitario elettivo e tutela della libertà di associazione sindacale nei luoghi di lavoro;

b) necessaria ratifica da parte dei rappresentati dell'operato dei rappresentanti;

c) trasformazione del requisito della maggiore rappresentatività in quello della rappresentatività effettiva;

d) unificazione delle regole della rappresentanza tra lavoro privato e pubblico.

L'articolo 1 della proposta, modificando l'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, fa del consiglio unitario elettivo il perno della rappresentanza dei lavoratori sui luoghi di lavoro. L'iniziativa della sua costituzione può essere presa da un gruppo di lavoratori la cui consistenza numerica è tenuta bassa per non porre ostacoli formali alla sua proposizione; tale potere di iniziativa è anche attribuito a soggetti sindacali esterni, per far fronte all'ipotesi che il timore di rappresaglie impedisca ai lavoratori di assumerla. I limiti numerici dell'unità produttiva sono quelli dello Statuto dei lavoratori, anche per le imprese agricole.

L'articolo 2 propone regole per una soluzione rapida ed efficace del contenzioso sulle elezioni, utilizzando lo strumento dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970).

L'articolo 3 definisce i poteri e i compiti del consiglio: ad esso spetta gran parte dei diritti sindacali e il potere di stipulare contratti aziendali con efficacia generale.

L'articolo 4 prevede la formazione di consigli nelle unità produttive inferiori, completando l'estensione dello Statuto dei lavoratori alle piccole unità produttive già iniziata, ma limitatamente ai licenziamenti, con la legge 11 maggio 1990, n. 108. In tal modo si sana una antica ingiustizia e, forse, una illegittimità costituzionale – quella della inesistenza di una tutela dell'attività sindacale nelle imprese minori – adattando la normativa di prin-

cipio alla diversa realtà. Deve tenersi presente che la soluzione è mutuata dalla contrattazione collettiva, di cui ne rafforza ed estende i contenuti.

Se, come si diceva innanzi, il perno dell'autotutela sindacale nei luoghi di lavoro è posto nei consigli, altrettanto essenziale è parso salvaguardare la libertà di associazione. Innanzi tutto questo è un obbligo costituzionale derivante dall'articolo 39 della Costituzione; ma è anche una scelta opportuna per assicurare dinamismo al canale della rappresentanza consiliare: solo l'esistenza di associazioni libere può dare le garanzie necessarie per il ricambio degli eletti.

L'opportunità della scelta è apprezzabile anche in una diversa prospettiva, non certo secondaria: l'evoluzione del sistema produttivo ha prodotto la creazione o il rafforzamento di aree professionali i cui interessi sono riconducibili all'interno di un'azione unitaria solo attraverso una difficile azione politica. L'esistente assetto giuridico con le posizioni di privilegio attribuite alle confederazioni maggiormente rappresentative, lungi dal costituire strumento idoneo a favorire questo processo di riunificazione, lo rende difficoltoso in quanto ciascuno di questi gruppi, essendo ostacolato nel suo stesso diritto all'esistenza come gruppo organizzato, tende a trovare la propria identità nel conflitto con le grandi confederazioni storiche. D'altro canto, queste confederazioni, sentendosi minacciate dall'esistenza dei nuovi soggetti sindacali, si arroccano nei propri privilegi.

Per spezzare un simile circolo vizioso è necessario sul piano della legge garantire a tutte le associazioni il diritto ad agire all'interno dei luoghi di lavoro, lasciando il necessario spazio ad un'azione tutta politica di ricomposizione.

Per questi motivi, l'articolo 5 della presente proposta, sviluppando i princìpi posti dall'articolo 39 della Costituzione e dall'articolo 14 della legge n. 300 del 1970, attribuisce alle associazioni sindacali una parte (minore, rispetto a quella spettante al consiglio) dei diritti sindacali. Sono favorite le associazioni che abbiano una effettiva rappresentatività sull'insieme dei lavoratori della unità produttiva, ma anche le associazioni che siano sufficientemente rappresentative di un particolare gruppo professionale o le associazioni aderenti alle grandi organizzazioni godono di alcuni diritti che non rappresentano un particolare costo per il datore di lavoro.

Garantita, nei modi precisati nel precedente paragrafo, una corretta formazione delle rappresentanze, occorre garantire i rappresentati da eventuali – e sempre possibili – abusi del mandato conferito. Questo problema viene risolto dal comma 5 dell'articolo 3 e dall'articolo 7 che subordinano l'efficacia dei contratti collettivi conclusi rispettivamente, dal consiglio a livello aziendale e dalle organizzazioni sindacali agli altri livelli, all'approvazione da parte degli interessati mediante *referendum*. La disciplina è, ovviamente, diversa a seconda del livello al quale viene stipulato l'accordo.

Come si ricordava sopra numerosissime norme di legge attribuiscono al sindacato maggiormente rappresentativo poteri e diritti indipendenti da una verifica del consenso effettivamente ottenuto tra i lavoratori interessati. Ciò è dovuto non solo all'indeterminatezza del requisito della maggiore rappresentatività, ma anche al fatto che, di regola, tale requisito è costruito su una platea di lavoratori più ampia di quella destinataria degli effetti giuridici del potere attribuito dalla norma (per esempio l'articolo 2 della citata legge n. 863 del 1984 attribuisce il potere di stipulare contratti di solidarietà i cui effetti – ovviamente – ricadono sui lavoratori di una determinata unità produttiva, ai sindacati aderenti alle confederazioni maggiormante rappresantative sul piano nazionale; tale requisito, dunque, non è desunto dai lavoratori destinatari degli effetti giuridici del contratto, ma neanche dai lavoratori della categoria cui appartengono questi ultimi, bensì da tutti i lavoratori subordinati operanti in Italia).

Per ovviare a questo l'articolo 9 della proposta dispone la sostituzione, in ogni norma ove ricorra, del requisito della maggiore rappresentatività con quello

della rappresentatività effettiva misurata, sulla base di indici esattamente quantificabili (in alternativa, una percentuale di iscritti sul totale dei lavoratori sindacalizzati oppure una percentuale di voti ottenuti sul totale dei voti espressi nelle elezioni per i consigli), sui lavoratori delle unità produttive nelle quali devono prodursi gli effetti giuridici dell'attività prevista e disciplinata dalle norme in questione.

Corollario di questa impostazione è l'abrogazione dell'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, che attribuisce alle confederazioni maggiormente rappresentative il potere di concordare i requisiti della maggiore rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva del lavoro pubblico.

Infine, l'articolo 10 della proposta, definendo l'unità produttiva anche con riferimento al decreto legislativo n. 29 del 1993, unifica le norme sulla rappresentanza nel lavoro privato e pubblico, nella convinzione che, in materia, ogni distinzione sia ingiustificata.

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE

—

ART. 1.

(Modifica dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300).

1. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« ART. 19. – *(Consiglio unitario elettivo).* – 1. In ogni unità produttiva che occupi almeno quindici dipendenti in costanza di rapporto di lavoro è costituito un consiglio unitario elettivo, con voto segreto e con elettorato attivo e passivo di tutti i lavoratori. La stessa disposizione si appica alle imprese agricole che occupino più di cinque dipendenti.

2. Le elezioni sono indette dal consiglio uscente ai sensi del comma 6, e, in mancanza, da un gruppo di lavoratori non inferiore al 3 per cento del totale dei dipendenti dell'unità produttiva; tale limite minimo non può, comunque, essere superiore a 20. L'iniziativa può altresì essere presa da una organizzazione sindacale effettivamente rappresentativa, oppure che abbia negoziato e sottoscritto un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva. L'elezione del consiglio avviene con voto segreto e la ripartizione dei seggi avviene con metodo proporzionale.

3. L'elezione non ha effetto se non partecipa al voto almeno la metà degli aventi diritto.

4. Le candidature possono essere presentate da un gruppo di lavoratori in numero almeno pari al 3 per cento dei lavoratori dell'unità produttiva; tale limite minimo non può comunque essere superiore a 20. Le candidature possono, altresì, essere presentate dalle organizzazioni sindacali, che possono indire le elezioni a norma del comma 2.

5. Ulteriori modalità di svolgimento delle elezioni possono essere stabilite in

apposito regolamento deliberato dal consiglio a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti. Tale regolamento deve garantire l'equilibrata rappresentanza dei lavoratori, le specifiche professionalità e le minoranze.

6. I rappresentanti eletti costituiscono il consiglio. Il consiglio dura in carica tre anni e, almeno quindici giorni prima della scadenza, deve provvedere alla convocazione di nuove elezioni. In mancanza, l'iniziativa della convocazione delle elezioni può essere presa dai soggetti di cui al comma 2. Il consiglio decade anticipatamente quando siano cessati dall'incarico più del 50 per cento dei suoi originari componenti, oppure quando più del 50 per cento dei lavoratori sottoscriva l'indizione di nuove elezioni.

7. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi, il consiglio è composto:

a) nelle unità produttive fino a 50 addetti, da quattro componenti;

b) nelle unità produttive fino a 200 addetti, da sei componenti;

c) nelle unità produttive da 201 a 3.000 addetti, da sei componenti ogni 300 dipendenti o frazione di 300;

d) nelle unità produttive con più di 3.000 addetti, dal numero di componenti di cui alla lettera *c)*, cui si aggiungono sei componenti ogni 500 addetti o frazione di 600, per il numero di addetti superiore a 3.000.

8. Il consiglio, entro trenta giorni dalla sua elezione, delibera un regolamento per il proprio funzionamento.

9. Il consiglio costituisce la forma di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

10. Nell'ambito di aziende con più unità produttive i consigli possono istituire organi di coordinamento ».

ART. 2.

(Contenzioso).

1. Qualsiasi impedimento frapposto dal datore di lavoro all'indizione delle elezioni del consiglio ed al loro regolare svolgimento costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300; in tal caso, la legittimazione attiva è attribuita a chiunque vi abbia interesse.

2. Il pretore in funzione di giudice del lavoro del luogo in cui è collocata l'unità produttiva decide con decreto, applicando la procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i ricorsi presentati da chiunque vi abbia interesse, concernenti l'indizione delle elezioni, il loro svolgimento e la proclamazione dei risultati, nonché il funzionamento del consiglio stesso.

3. Il consiglio, ove vi abbia interesse, può proporre ricorso ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 3.

(Diritti del consiglio).

1. I diritti e le garanzie che gli articoli 4, 6, 18, 20, 21, 22, 24, 25 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, attribuiscono alle rappresentanze sindacali aziendali o ai loro dirigenti sono attribuiti, rispettivamente, al consiglio o ai suoi componenti. Ciascun lavoratore ha diritto di chiedere al proprio datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il versamento di un contributo al consiglio mediante ritenuta sulla retribuzione.

2. Il consiglio esercita i diritti di cui al comma 1 secondo le norme del proprio regolamento, che devono garantire parità di trattamento tra tutti i rappresentanti eletti.

3. Salvo clausole più favorevoli previste dai contratti collettivi di lavoro e di unità produttiva, ciascun componente del consiglio ha diritto di fruire, per l'espleta-

mento del suo mandato, di permessi retribuiti nella misura di dieci ore mensili, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima. Il monte ore complessivo dei permessi retribuiti del consiglio non potrà comunque essere inferiore a due ore all'anno per ciascun dipendente.

4. Il consiglio stipula con il datore di lavoro contratti collettivi aventi efficacia per tutti i lavoratori dipendenti dell'unità produttiva. Assistono il consiglio nelle trattative le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 9, nonché quelle che abbiano negoziato e stipulato contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Il consiglio può, altresì, farsi assistere da esperti, anche scelti tra persone estranee all'unità produttiva.

5. Il contratto collettivo approvato dal consiglio è efficace ed applicabile a tutti i lavoratori se ottiene la maggioranza dei voti validamente espressi in un *referendum* indetto dal consiglio stesso entro quindici giorni dalla stipulazione, secondo le modalità stabilite dal regolamento.

6. I contratti di cui al comma 5 sono stipulati per iscritto, devono essere applicati, a parità di condizioni, a tutti i lavoratori ai quali si riferiscono e sostituiscono di diritto le clausole difformi dei contratti individuali, salvo che queste non contengano disposizioni di miglior favore per i lavoratori. Detti contratti non possono derogare a disposizioni più favorevoli per i lavoratori previste da leggi o da contratti collettivi nazionali e territoriali, salvo che la deroga non sia espressamente consentita dalle leggi o dai contratti collettivi derogati.

7. Le norme di legge o di contratto collettivo che prevedono diritti di informazione o consultazione a livello aziendale in favore di rappresentanze sindacali o dei lavoratori comunque costituite, anche nella forma di commissioni miste, trovano applicazione anche in favore del consiglio.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai rapporti di lavoro di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

9. L'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

ART. 4.

(Consiglio interaziendale).

1. Nelle unità produttive con meno di sedici addetti il consiglio può essere eletto per una pluralità di unità produttive dello stesso datore di lavoro nelle quali il numero complessivo di addetti sia superiore a quindici. La stessa disposizione si applica quando le diverse unità produttive appartengono a società collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

2. Il consiglio può altresì essere eletto per una pluralità di unità produttive di datori di lavoro differenti quando la somma degli addetti sia superiore a quindici. Nel settore edile il consiglio può essere costituito per ogni cantiere nel quale siano occupati più di quindici lavoratori ancorché dipendenti da imprenditori diversi.

3. Le elezioni sono validamente indette con l'invio a tutti i datori di lavoro compresi nell'ambito interaziendale considerato di apposita comunicazione sottoscritta da un'organizzazione sindacale di cui al comma 2 dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, oppure da almeno il 20 per cento dei lavoratori occupati in tale ambito interaziendale. La comunicazione viene altresì inviata all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione territorialmente competente.

4. L'onere economico derivante dai permessi retribuiti fruiti dai componenti del consiglio è ripartito tra i diversi datori di lavoro in proporzione al numero dei dipendenti. Le assemblee che riguardino i lavoratori di più unità produttive di regola si svolgono fuori dei luoghi di lavoro secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

5. Per quanto non diversamente disposto dal presente articolo, trova applicazione l'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, nonché gli articoli 2 e 3.

ART. 5.

(Diritti di attività sindacale).

1. Ciascun gruppo di lavoratori che, nell'ambito di un'associazione esterna ai luoghi di lavoro, organizzi almeno il 3 per cento del totale degli addetti può esercitare il diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, fuori orario di lavoro e, entro l'orario di lavoro, nel limite di tre ore annue per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione, nonché il diritto di affissione di cui all'articolo 25 della citata legge n. 300 del 1970. Gode, altresì, per fini di interesse sindacale, del diritto a permessi retribuiti nella misura di un'ora l'anno per ogni iscritto e a permessi non retribuiti nella misura di cinque ore l'anno per ogni iscritto, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima. In tale comunicazione sarà indicato il nome del lavoratore che deve usufruire del permesso.

2. Ciascun gruppo di lavoratori che non corrisponda ai requisiti di cui al comma 1 ma che, nell'ambito di una associazione sindacale esterna ai luoghi di lavoro, organizzi almeno il 30 per cento degli appartenenti ad un particolare gruppo professionale oppure operi nell'ambito di una delle organizzazioni di cui all'articolo 9, può esercitare il diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, fuori dell'orario di lavoro, nonché per fini sindacali del diritto di affissione e del diritto a permessi non retribuiti nella misura e all'onere della previa comunicazione di cui al comma 1.

3. I dirigenti delle organizzazioni sindacali di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo beneficiano delle misure di cui agli articoli 18 e 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300. A tal fine, nelle unità produttive fino a 300 addetti, ogni associazione può designare un dirigente ogni 50 aderenti o frazione di 50; nelle unità produttive con un numero di addetti superiore a 300, ogni associazione potrà designare un dirigente ogni 100 aderenti o frazione di 100.

ART. 6.

(Retribuzione sufficiente).

1. All'articolo 2099 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« La retribuzione del prestatore di lavoro non può essere inferiore nel suo complesso a quella prevista dai contratti collettivi nazionali o territoriali vigenti per la categoria alla quale appartiene il datore di lavoro. Qualora dall'accordo delle parti risultino condizioni meno favorevoli, la retribuzione è adeguata dal giudice con riferimento ai trattamenti previsti dai contratti collettivi predetti per i lavoratori di pari mansioni e anzianità ».

ART. 7.

(Entrata in vigore degli accordi e contratti collettivi interconfederali, categoriali e territoriali).

1. I contratti e gli accordi interconfederali, categoriali e territoriali sono privi di effetto se non conseguono la maggioranza dei voti espressi nel *referendum* di cui al presente articolo.

2. Il *referendum* è indetto, congiuntamente o disgiuntamente, dalle organizzazioni stipulanti entro dieci giorni dalla stipulazione e deve svolgersi, a cura dei consigli interessati, non oltre il trentesimo giorno dalla sua indizione; il consiglio redige verbale dei risultati del *referendum* e comunica copia alle organizzazioni che l'hanno indetto e all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione territorialmente competente, il quale ne cura la conservazione e ne consente l'esame a chiunque ne abbia interesse.

3. La consultazione è efficace ai fini del comma 1 quando abbia riguardato la maggioranza assoluta dei lavoratori interessati o abbia avuto svolgimento in almeno i due terzi delle unità produttive o aree interaziendali in cui siano costituiti consigli.

ART. 8.

(Ultrattività dei contratti collettivi).

1. I contratti collettivi continuano a produrre effetti anche dopo la loro scadenza o disdetta, fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo.

ART. 9.

(Effettiva rappresentatività delle associazioni sindacali).

1. Agli effetti delle norme di legge o di regolamento che prevedono il requisito della maggiore rappresentatività di organizzazioni sindacali, tale requisito è sostituito da quello della rappresentatività effettiva di cui al comma 2.

2. È effettivamente rappresentativa l'associazione sindacale che, nelle unità produttive e nelle aree interaziendali nelle quali devono prodursi gli effetti giuridici dell'attività di cui alle norme di legge e regolamentari del comma 1, abbia un numero di iscritti pari almeno al 10 per cento del totale degli iscritti a sindacati oppure abbia conseguito almeno il 10 per cento dei voti espressi nelle elezioni per i consigli unitari.

3. L'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, è abrogato.

ART. 10.

(Definizione di unità produttiva).

1. Ai fini della presente legge e dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, per unità produttiva si intende ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio, reparto autonomo in cui sia organizzata l'attività di lavoratori per i fini di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, di pertinenza di imprenditori, datori di lavoro privati non imprenditori, nonché di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

Stampato su carta riciclata ecologica

DDL11-2836
Lire 500