
**PROCEDURA ED INFORMATIVA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI
AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023
- WHISTLEBLOWING -**

FERRARI s.r.l. (di seguito “Società”) ha implementato, ai sensi del D. Lgs 24/2023, un sistema interno di segnalazione delle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza di un contesto lavorativo.

La Direttiva Whistleblowing tutela le persone che segnalano violazioni che si verificano all’interno di una determinata realtà organizzativa e rafforza la legalità all’interno degli enti in funzione di prevenzione dei reati.

La presente procedura, in attuazione agli obblighi previsti in materia di segnalazione di illeciti ai sensi del D. Lgs. 24/2023, definisce le linee guida per la gestione delle segnalazioni e gli standard di protezione per i segnalanti. Inoltre garantisce i principi di riservatezza, protezione dell’anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative nazionali.

Chi può effettuare una segnalazione?

Possono effettuare le segnalazioni i soggetti che sono venuti a conoscenza di violazione nel proprio contesto lavorativo, ossia:

- i lavoratori subordinati della Società, intesi quali: i lavoratori subordinati a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori con contratto di lavoro intermittente, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di lavoro accessorio, i lavoratori somministrati e i lavoratori che eseguono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi e che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e tirocinanti che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli azionisti della Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società (amministratori, ecc.).

La segnalazione può essere effettuata non solo in costanza di rapporto, ma anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Cosa può essere segnalato?

Le violazioni oggetto di segnalazione riguardano azioni od omissioni durante l'attività lavorativa o collegate alla stessa, da qualsiasi soggetto all'interno della Società, per suo conto o nei rapporti con la Società, che si sono verificate, si possono ragionevolmente verificare o che è molto probabile che si verifichino così come tentativi di occultare tali azioni od omissioni.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing ma vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Secondo la normativa suindicata, la segnalazione deve riguardare comportamenti, atti od omissioni che consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'art. 2, comma 1, lettera a) numero 3) del D. Lgs. 24/2023 rientranti nei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori indicati nell'art. 2, comma 1, lettera a) numeri 3), 4) e 5) del D. Lgs. 24/2023.

Cosa non deve essere segnalato?

Sono escluse dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023 e, quindi, non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Restano ferme le disposizioni nazionale o dell'Unione europea in materia di:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense;
- segreto professionale medico;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- disposizioni di procedura penale;
- autonomia e indipendenza della magistratura;
- difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- esercizio dei diritti dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della L. 300/1970.

In ogni caso, prima di effettuare una segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nelle previsioni della normativa applicabile.

Quali tutele sono previste per il segnalante?

Ogni segnalazione è estremamente confidenziale e, pertanto, viene gestita con la massima riservatezza nel pieno rispetto delle normative applicabili, anche relativamente alla tutela dei dati personali del segnalante. A tal proposito, si ricorda che è possibile effettuare segnalazioni anche in modalità anonima. Le misure a tutela del segnalante sono:

1. divieto di ritorsioni: il segnalante non potrà subire ritorsioni per il solo fatto della segnalazione.

Per ritorsione s'intende:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

2. misure di sostegno: è istituito, presso l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) un elenco degli Enti del Terzo settore dal quale il segnalante può ricevere misure di sostegno quali: informazioni, assistenza e consulenza in forma gratuita

3. Protezione dalle ritorsioni possibilità di comunicazione all’ANAC delle ritorsioni subite dal segnalante.

Sono previste estensioni della tutela del segnalante?

Sì, le misure a tutela del segnalante di cui sopra si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Sono previsti casi di perdita delle tutele?

Sì quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Chi gestisce le segnalazioni interne?

La gestione delle segnalazioni interne è stata affidata a soggetti dell’Ufficio del Personale e dell’Ufficio amministrativo specificamente individuati, formati e autorizzati al trattamento dei dati personali (di seguito “Responsabili della gestione delle segnalazioni interne”).

I Responsabili della gestione delle segnalazioni interne hanno il compito di mantenere le interlocuzioni con il segnalante, dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute e fornire riscontro al segnalante.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne è tenuto alla riservatezza dell’identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Quali sono i canali di segnalazione?

La Società ha adottato un canale di segnalazione interna grazie all'utilizzo di una piattaforma informatica, non collegata ai propri sistemi informatici ma ospitata su un server esterno, che nella massima riservatezza permette di effettuare segnalazioni sia:

- in forma scritta (anonima e non);
- in forma orale (anonima e non);
- tramite incontro.

La piattaforma consente quindi la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità.

Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà "dialogare" con il gestore della segnalazione in maniera anonima e personalizzata tramite il sistema informatico.

Il sistema consente di scegliere se fornire o meno i propri dati identificativi.

Il segnalante, anche se in prima istanza non ha fornito la propria identità, potrà farlo in un secondo momento, ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale.

Come possono essere effettuate le segnalazioni?

Il link per l'accesso alla piattaforma è il seguente: <https://www.ourwhisper.it/ferrarisrl/new/report>

Accedendo al link oltre a trovare la suddetta procedura e l'informativa sul trattamento dei dati personali si potrà effettuare la segnalazione cliccando il tasto "SEGNALA ABUSO".

Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:

- a) in forma anonima non compilando i dati anagrafici;
- b) in forma confidenziale ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form.

Inviata la segnalazione, il segnalante deve annotare il codice che identifica in modo univoco la segnalazione. Questo codice è assegnato automaticamente dalla piattaforma e consente di seguire nel tempo lo stato della segnalazione, garantendo sempre riservatezza ed anonimato.

Le segnalazioni sono gestite unicamente dai Responsabili della gestione delle segnalazioni e sono registrate nella piattaforma, la quale funge da archivio per tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso dell'attività di analisi.

Il contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e devono fare riferimento a fatti ed eventi il più possibile circostanziati al fine di consentire l'accertamento e la verifica dei fatti da parte del Responsabile della gestione delle segnalazioni interne.

Le segnalazioni inoltre devono avere le seguenti specifiche:

- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati (ivi compresi data e luogo) e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge regolamento interno ecc. si ritiene sia stato/a violato/a;
- il nominativo e il ruolo della persona o delle persone segnalata/e o le informazioni che consentono di identificarla/e;

- il nominativo o il ruolo di eventuali altre persone che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

Le segnalazioni non possono riguardare generici sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto.

Come vengono gestite le segnalazioni interne?

La presa in carico delle segnalazioni in forma scritta o orale è entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne, tramite la piattaforma informatica, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento.

La raccolta della segnalazione in caso di richiesta di incontro invece potrà essere fissato entro 15 (quindici) giorni dalla data di ricezione della richiesta e dovrà avvenire in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. Previo consenso del segnalante, il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne redige verbale dell'incontro, che il segnalante verifica, rettifica e conferma mediante sottoscrizione. Il verbale dell'incontro, la segnalazione con l'eventuale documentazione di supporto e ogni altra comunicazione sono conservati in luogo sicuro, accessibile unicamente ai Responsabili della gestione delle segnalazioni interne.

A questo punto il Responsabile della gestione della segnalazione effettua una valutazione preliminare e quindi valuta se la segnalazione rientra nell'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del D. Lgs. 24/2023, vale a dire se il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e se l'oggetto di questa rientri tra gli ambiti di applicazione del D. Lgs. citato.

All'esito, laddove la segnalazione esuli dall'ambito di applicazione del D. Lgs. citato, il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne archivia la segnalazione, dandone comunicazione al segnalante tramite la piattaforma informatica.

Qualora la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del D. Lgs. citato, ma non sia sufficientemente dettagliata, il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne, tramite la piattaforma informatica, provvede a formulare al segnalante le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti.

Si avvia quindi la fase istruttoria ossia si procede con l'accertamento della fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne provvede a svolgere gli accertamenti istruttori opportuni:

- direttamente, analizzando le informazioni e la documentazione ricevuti così da acquisire gli elementi necessari alla valutazione della segnalazione;
- con il coinvolgimento di altre funzioni aziendali interne, tenute a fornire la massima collaborazione, e con possibilità di avere accesso a tutti i dati e documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria;
- attraverso il coinvolgimento di professionisti esterni specializzati e aventi competenze tecniche o professionali specifiche;
- mediante l'audizione di eventuali soggetti interni e/o esterni, ivi compresi quelli menzionati nella segnalazione.

Il tutto nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante o di ogni altra persona coinvolta nella segnalazione ed estendendo detti obblighi anche alle funzioni interne ed ai professionisti esterni coinvolti. Il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne può inoltre richiedere integrazioni o chiarimenti al

segnalante.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne non è tenuto ad informare il segnalato della segnalazione che lo riguarda. Ha facoltà di sentirlo nell'ambito dell'istruttoria. È invece tenuto a sentirlo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni e documenti scritti, qualora il segnalato ne abbia fatto richiesta.

Infine, all'esito dell'istruttoria il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne è tenuto a fornire riscontro al segnalante. Qualora il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione, dando riscontro al segnalante.

Se il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne ritiene che la segnalazione archiviata, in quanto manifestamente infondata, stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al segnalato, ne darà comunicazione al Rappresentante legale della Società ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa anche nei confronti del segnalante. Qualora il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne ravvisi elementi di fondatezza, dovrà predisporre una relazione al Legale Rappresentante sugli esiti delle indagini e sui motivi che hanno condotto a qualificare fondata la segnalazione.

Darà riscontro al segnalante, comunicando di avere informato il Legale Rappresentante per assumere i provvedimenti ritenuti necessari.

Il riscontro è fornito entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione. Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, dal momento che possono essere comunicate le informazioni relative alle attività istruttorie che il Responsabile della gestione delle segnalazioni interne intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al segnalante.

Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza di ciascuna segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del segnalante, della/e persona/e segnalata/e, dei facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Responsabile della gestione delle segnalazioni, tranne:

- laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile localmente.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

Divieto di ritorsione

L'azienda Ferrari non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della Segnalazione (ivi comprese le rispettive Persone correlate). Ferrari tenta di eliminare (laddove possibile) o compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai

danni dei soggetti sopra menzionati e si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato. L'azienda può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile localmente, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

Protezione dei dati personali

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati particolari e dati relativi ad eventuali reati o condanne penali) dei segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali.

Il titolare del trattamento è la Società, che ha formalmente designato, quali autorizzati al trattamento dei dati personali, i Responsabili della gestione delle segnalazioni interne, consegnando una specifica lettera di autorizzazione contenente precise istruzioni per un corretto trattamento dei dati.

La Società ha, poi, provveduto a nominare responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento la società fornitrice della piattaforma informativa, che si occupa delle attività di manutenzione e aggiornamento della stessa.

Tutti i soggetti coinvolti nel trattamento dei dati derivanti dall'implementazione del sistema whistleblowing garantiscono di attenersi ai seguenti principi fondamentali: i) liceità, correttezza e trasparenza, ii) limitazione della finalità, iii) minimizzazione dei dati, iv) esattezza, v) limitazione della conservazione, vi) integrità e riservatezza, vii) responsabilizzazione e viii) privacy by design e by default.

Il trattamento dei dati personali è, inoltre, effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023. L'esercizio dei diritti previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali può essere limitato, ove necessario, per garantire il pieno rispetto della normativa whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle segnalazioni e dei soggetti interessati.

I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

La tutela dei dati personali è assicurata al segnalante, al facilitatore, alla persona coinvolta e alla persona menzionata nella segnalazione. Ai predetti soggetti è resa un'adeguata informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione nella piattaforma informatica. Laddove all'estio dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo viene resa un'informativa ad hoc.

Tutti i dati e le informazioni sono conservati con modalità tali da consentire l'identificazione degli interessati per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del D. Lgs. 24/2023 è stata effettuata la valutazione di impatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento UE 2016/679, al fine di definire e applicare le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti e le libertà degli interessati.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

Cassano Magnago, li 13/12/2023

FERRARI SRL