



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Prioritate: P1. Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Titlu Apel: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații – relansare 2025

Obiectiv specific: ESO4.2 Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă

și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Titlul proiectului: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare

Cod apel: PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 **Cod proiect:** 348973 **Nr. contract finanțare:** OIR 1038/28.01.2026

PREZENTARE

Importanța dialogului social și a negocierii colective la IMM-uri

Document suport reformulat pentru activități de informare, consultare, instruire și aplicare practică în cadrul A4.1

1. Scopul prezentării și publicul țintă

Prezenta prezentare reformulează și structurează conținutul privind importanța dialogului social și a negocierii colective la întreprinderile mici și mijlocii, cu păstrarea sensului juridic și operațional al materialului inițial. Documentul este construit ca instrument de lucru pentru informarea IMM-urilor, a organizațiilor patronale, a organizațiilor sindicale, a reprezentanților angajaților/lucrătorilor și a experților implicați în modernizarea dialogului social sectorial.

Prezentarea are rolul de a demonstra că dialogul social nu reprezintă o formalitate birocratică și nici un obstacol în activitatea economică, ci un mecanism de guvernare internă, conformare legală, prevenire a conflictelor colective de muncă, consolidare a încrederii între părți și creștere a capacității IMM-urilor de a adopta decizii predictibile, transparente și adaptate realității economice.

Publicul țintă este format din administratori și manageri ai IMM-urilor, specialiști de resurse umane, reprezentanți ai angajatorilor, organizații patronale, sindicate, reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor, experți în dialog social și persoane implicate în negocierea, redactarea, înregistrarea sau monitorizarea contractelor colective de muncă.

2. Mesajul central privind dialogul social și negocierea colectivă

Mesajul central al prezentării este că dialogul social și negocierea colectivă sunt instrumente concrete prin care IMM-urile pot transforma problemele de muncă în soluții negociate, documentate și aplicabile. Prin informare, consultare și negociere, angajatorul și angajații/lucrătorii pot identifica din timp riscurile, pot formula propuneri, pot adapta regulile interne și pot construi un cadru de muncă stabil, echitabil și compatibil cu nevoile reale ale întreprinderii.

În cazul IMM-urilor, importanța dialogului social este cu atât mai mare cu cât resursele administrative sunt limitate, fluctuația de personal poate afecta rapid activitatea, conflictele interne produc efecte disproporționate, iar lipsa unei proceduri clare poate expune angajatorul la sancțiuni, litigii și pierderea încrederii salariaților.

3. Corelarea documentului cu proiectul





Cofinanțat de Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Titlu Apel: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații – relansare 2025

Obiectiv specific: ESO4.2Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă

și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Titlul proiectului: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare

Cod apel: PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 **Cod proiect:** 348973 **Nr. contract finanțare:** OIR 1038/28.01.2026

Element	Conținut corelat cu proiectul
Program	Programul Educație și Ocupare 2021-2027, FSE+
Prioritate	P1. Modernizarea instituțiilor pieței muncii
Obiectiv specific	ESO4.2 Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii, sprijinirea corelării cererii și ofertei, tranzițiilor și mobilității pe piața muncii
Titlu proiect	Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare
Cod apel / cod proiect	PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 / 348973
Contract finanțare	OIR 1038/28.01.2026
Subactivitate	A4.1. Sprijin pentru furnizarea de pachete integrate în scopul modernizării dialogului social sectorial
Perioadă implementare A4.1	04.2026 02.2027, respectiv L4L14 din calendarul proiectului
Parteneri implicați	Patronatul Național al Femeilor de Afaceri din Întreprinderi Mici și Mijlocii (PNFAIMM) și Organizația Femeilor Antreprenor din UGIR (OFAUGIR)

4. Noțiuni esențiale: dialog social, informare, consultare și negociere colectivă

Concept	Conținut reformulat	Utilitate pentru IMM-uri
Dialog social	Totalitatea formelor de negociere, consultare sau schimb de informații între partenerii sociali, în probleme de interes comun privind politica economică și socială.	Creează cadrul de comunicare organizată între angajator și angajați/lucrători.
Informare	Transmiterea datelor necesare pentru ca partea consultată să cunoască problema, să o analizeze și să formuleze o poziție în cunoștință de cauză.	Înlocuiește decizia netransparentă cu o decizie fundamentată și explicată.
Consultare	Schimbul de opinii și informații între partenerii sociali, cu posibilitatea exprimării unui punct de vedere și a obținerii unui răspuns motivat.	Permite identificarea soluțiilor înainte de apariția conflictului.
Negociere colectivă	Procesul prin care angajatorul și angajații/lucrătorii reprezentați potrivit legii stabilesc condiții de muncă, drepturi, obligații și reguli comune.	Transformă problemele recurente în clauze clare, aplicabile tuturor salariaților.
Contract colectiv de muncă	Convenția scrisă prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.	Asigură reguli unitare, previzibile și verificabile la nivelul unității.

5. Cadrul juridic și obligațiile practice relevante pentru IMM-uri

Temel juridic	Conținut aplicabil	Consecință practică pentru IMM-uri
Art. 1 din Legea nr. 367/2022	Definește partenerii sociali, dialogul social, informarea, consultarea și negocierea colectivă.	IMM-ul trebuie să trateze comunicarea cu salariații ca procedură de dialog social, nu doar ca informare unilaterală.





Cofinanțat de Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021/2027

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Titlu Apel: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații – relansare 2025

Obiectiv specific: ESO4.2Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă

și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Titlul proiectului: Consolidarea dialogului social si a parteneriatelor pentru ocupare si formare

Cod apel: PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 **Cod proiect:** 348973 **Nr. contract finantare:** OIR 1038/28.01.2026

Temei juridic	Conținut aplicabil	Consecință practică pentru IMM-uri
Art. 3032 din Legea nr. 367/2022	Reglementează accesul la informații, informarea și consultarea în probleme profesionale, economice și sociale, inclusiv asistența de către terțe persoane.	Deciziile relevante pentru angajați trebuie pregătite cu informații suficiente și cu posibilitatea unei consultări reale.
Art. 5758 din Legea nr. 367/2022	La angajatorii cu minimum 10 angajați/lucrători și fără sindicat, interesele acestora pot fi promovate de reprezentanți aleși și mandatați.	IMM-urile fără sindicat trebuie să permită alegerea reprezentanților și să respecte mandatul acestora.
Art. 9697 din Legea nr. 367/2022	Contractele colective urmăresc promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea conflictelor și asigurarea păcii sociale; negocierea colectivă este obligatorie la unitățile cu cel puțin 10 angajați/lucrători.	Obligația de negociere privește inclusiv IMM-urile care ating pragul legal, chiar dacă acestea nu au structuri administrative complexe.
Art. 98 din Legea nr. 367/2022	Angajatorul trebuie să convoace părțile îndreptățite și să pună la dispoziție informațiile necesare negocierii.	Negocierea trebuie pregătită prin documente, date și procese verbale, nu prin discuții informale.
Art. 100101 din Legea nr. 367/2022	Clauzele se stabilesc în limitele legii, iar contractul colectiv de muncă produce efecte pentru angajații/lucrătorii din unitate.	Regulile negociate devin aplicabile în mod unitar și trebuie redactate clar, realist și verificabil.
Art. 107 și art. 110 din Legea nr. 367/2022	Reglementează formalitățile de convocare, semnare și înregistrare a contractului colectiv de muncă.	IMM-ul trebuie să păstreze un dosar complet al negocierii: convocări, mandate, procese verbale, dovezi și textul final.
Art. 175 din Legea nr. 367/2022	Neîndeplinirea obligației de negociere colectivă este sancționată contravențional.	Negocierea colectivă este obligație legală de conformitate, nu opțiune administrativă.

6. De ce dialogul social este important pentru IMM-uri

Dimensiune	Explicație reformulată	Rezultat urmărit
Conformare legală	Asigură respectarea obligațiilor de informare, consultare și negociere colectivă și reduce riscul sancțiunilor sau al litigiilor generate de proceduri incomplete.	Dosar de negociere complet, decizii mai greu contestabile și relații de muncă documentate.
Stabilitate internă	Permite discutarea problemelor înainte ca acestea să devină conflicte individuale sau colective de muncă.	Climat de muncă mai stabil și reducerea tensiunilor interne.
Decizie managerială mai bună	Managerul primește informații din interiorul colectivului, iar salariații înțeleg constrângerile economice ale angajatorului.	Decizii mai realiste, mai bine acceptate și mai ușor de implementat.
Retenția personalului	Clauzele privind formarea, programul, beneficiile și procedurile interne pot reduce fluctuația de personal.	Reducerea costurilor de recrutare, integrare și pierdere a competențelor.
Competitivitate și adaptare	Dialogul social facilitează anticiparea nevoilor de competențe, digitalizare, reorganizare și mobilitate profesională.	IMM-ul se adaptează mai repede la piață și la schimbările tehnologice.
Reputație și încredere	Un angajator care negociază corect transmite seriozitate, predictibilitate și respect față de salariați.	Îmbunătățirea imaginii organizației și a relației cu partenerii sociali și instituționali.

7. Importanța negocierii colective la nivelul IMM-urilor





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Titlu Apel: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații – relansare 2025

Obiectiv specific: ESO4.2Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă

și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Titlul proiectului: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare

Cod apel: PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 **Cod proiect:** 348973 **Nr. contract finanțare:** OIR 1038/28.01.2026

Negocierea colectivă reprezintă forma cea mai concretă a dialogului social, deoarece transformă consultarea și schimbul de informații în reguli scrise, asumate de părți și aplicabile în unitate. Pentru IMM-uri, negocierea colectivă oferă un cadru de echilibru între flexibilitatea economică necesară angajatorului și protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor.

Prin contractul colectiv de muncă, părțile pot stabili reguli privind timpul de lucru, salarizarea, beneficiile, formarea profesională, sănătatea și securitatea în muncă, egalitatea de șanse, procedurile interne, consultarea periodică și mecanismele de soluționare amiabilă a neînțelegerilor. În acest fel, contractul colectiv de muncă nu este doar un document de înregistrat, ci un instrument de lucru care ordonează relațiile de muncă și sprijină funcționarea întreprinderii.

8. Actori și roluri în procesul de dialog social la IMM-uri

Actor	Rol principal	Utilitate practică
Angajatorul / administratorul IMMului	Inițiază procedura de negociere, transmite informațiile necesare, participă la consultare și asigură documentarea negocierii.	Asigură legalitatea, transparența și aplicabilitatea măsurilor negociate.
Organizația patronală	Sprijină angajatorii prin modele de clauze, bune practici, reprezentare și consultanță sectorială.	Crește capacitatea IMM-urilor de a negocia profesionist și echilibrat.
Sindicatul	Reprezintă membrii, formulează revendicări, negociază și monitorizează aplicarea drepturilor stabilite.	Asigură reprezentarea colectivă și echilibrul de poziții între părți.
Reprezentanții angajaților/lucrătorilor	Pot reprezenta angajații în unitățile fără sindicat, dacă sunt aleși și mandatați potrivit legii.	Permit desfășurarea dialogului social și în IMM-urile unde nu există organizație sindicală.
ITM	Are rol în controlul respectării legislației muncii și înregistrarea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.	Oferă reper procedural pentru legalitatea și trasabilitatea documentelor.
Experții / facilitatorii	Asigură structurarea discuțiilor, redactarea clauzelor, clarificarea cadrului legal și monitorizarea rezultatelor.	Transformă prezentarea într-un exercițiu aplicat, cu rezultate verificabile.

9. Teme prioritare de negociere colectivă în IMM-uri

Temă	Conținut posibil al negocierii	Rezultat urmărit
Timpul de lucru și repausul	program de lucru, muncă suplimentară, evidența orelor, repaus săptămânal, flexibilitate, telemuncă sau muncă hibridă unde este aplicabilă	Reducerea neînțelegerilor privind programul și organizarea activității.
Salarizare și beneficii	criterii de salarizare, sporuri, prime, bonusuri, beneficii extrasalariale, mecanisme de recunoaștere a performanței	Creșterea predictibilității și a echității interne.
Formare profesională	plan anual de formare, perfecționare, reconversie, mentorat, certificări și adaptare la digitalizare	Corelarea competențelor salariaților cu nevoile reale ale IMMului.
Sănătate și securitate în muncă	evaluarea riscurilor, instruire, echipamente, consultare, măsuri de prevenție și raportare internă	Reducerea riscurilor profesionale și consolidarea responsabilității comune.



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Titlu Apel: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații – relansare 2025

Obiectiv specific: ESO4.2Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă

și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Titlul proiectului: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare

Cod apel: PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 **Cod proiect:** 348973 **Nr. contract finanțare:** OIR 1038/28.01.2026

Temă	Conținut posibil al negocierii	Rezultat urmărit
Egalitate de șanse	nediscriminare, concilierea vieții profesionale cu viața de familie, măsuri privind maternitatea, îngrijirea și flexibilitatea	Creșterea incluziunii și a retenției personalului.
Reorganizări și schimbări interne	informare și consultare înainte de modificări relevante privind organizarea muncii, restructurări, digitalizare sau schimbarea fluxurilor de lucru	Gestionarea schimbării cu impact redus asupra salariilor și activității.
Mecanisme permanente de dialog	întâlniri periodice, comisie paritară, procedură de sesizare, calendar de consultare și raportare internă	Mentținerea dialogului social și după semnarea CCMului.

10. Procedura practică a negocierii colective la nivel de IMM

Nr.	Etapă	Conținut practic
1	Verificarea pragului legal	Se verifică numărul de angajați/lucrători și existența unei organizații sindicale sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor.
2	Inițierea negocierii	Angajatorul transmite invitația scrisă de negociere părților îndreptățite, cu indicarea datei, locului, ordinii de zi și cadrului propus.
3	Mandatarea reprezentanților	Părțile desemnează și mandatează persoanele care participă la negociere și, după caz, persoanele care pot semna documentele.
4	Transmiterea informațiilor	Angajatorul pune la dispoziție datele necesare pentru analiza situației economice, a ocupării, a organizării muncii și a temelor supuse negocierii.
5	Desfășurarea ședințelor	Părțile discută propunerile, formulează contrapropuneri, consemnează pozițiile și stabilesc termene pentru continuarea negocierii.
6	Redactarea clauzelor	Clauzele trebuie să fie clare, conforme legii, aplicabile și adaptate specificului IMMului.
7	Semnarea și înregistrarea	Textul final se semnează de părțile îndreptățite și se depune la autoritatea competentă pentru înregistrare, potrivit legii.
8	Monitorizarea aplicării	Părțile urmăresc aplicarea clauzelor, evaluează periodic rezultatele și stabilesc măsuri de corectare sau actualizare.

11. Structura prezentării în trei etape

Etapă	Denumire	Teme abordate	Rezultat așteptat
Etapă 1	Diagnostic și înțelegerea cadrului	Definiții, obligații legale, actori, dificultăți specifice IMM-urilor, riscuri de neconformare.	Participanții înțeleg de ce dialogul social este necesar și ce obligații concrete există.
Etapă 2	Negociere, redactare și aplicare	Convocare, mandat, informații necesare, procesverbal, teme negociabile, clauzamodel și redactare.	Participanții pot utiliza un traseu practic pentru inițierea și desfășurarea negocierii colective.
Etapă 3	Monitorizare și sustenabilitate	Aplicarea clauzelor, evaluare periodică, soluționarea neînțelegerilor și actualizarea mecanismelor de dialog.	Participanții înțeleg că dialogul social continuă și după încheierea CCMului.

12. Propunere de agendă operațională a prezentării





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021/2027

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Titlu Apel: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații – relansare 2025

Obiectiv specific: ESO4.2Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă

și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Titlul proiectului: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare

Cod apel: PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 **Cod proiect:** 348973 **Nr. contract finantare:** OIR 1038/28.01.2026

Interval	Secțiune	Rezultat urmărit
09:3010:00	Deschidere și obiective	Clarificarea scopului prezentării, a cadrului proiectului și a rezultatelor urmărite.
10:0011:00	Dialogul social în IMM-uri	Explicarea informării, consultării, negocierii colective și a rolului fiecărui actor.
11:1512:30	Cadrul legal aplicabil	Prezentarea obligației de negociere colectivă și a documentelor necesare pentru conformitate.
13:3015:00	Teme negociabile și clauzemodel	Identificarea temelor prioritare și formularea unor exemple de clauze adaptate IMM-urilor.
15:1516:15	Exercițiu aplicat / simulare	Aplicarea rolurilor, testarea argumentelor și redactarea unei schițe de acord sau de procesverbal.
16:1517:00	Concluzii și pași următori	Stabilirea documentelor de arhivare, a responsabilităților și a instrumentelor de monitorizare.

13. Documente rezultate și arhivare

1. Agenda finală, convocatorul/invitațiile, materialele de prezentare și fișele de lucru utilizate în sesiune.
2. Lista participanților, dovezile de participare, fotografiile relevante și minuta/procesulverbal al prezentării.
3. Lista temelor prioritare identificate de IMM-uri, organizații patronale, sindicate sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor.
4. Modelele de mandat, convocator, procesverbal al primei ședințe de negociere, schițe de clauze și checklist procedural.
5. Instrumentul de monitorizare/autoevaluare și recomandările pentru continuarea dialogului social în organizațiile participante.
6. Raportul final al prezentării, cu concluzii, responsabilități, termene și propuneri de utilizare în pachetul anual de sprijin pentru negocierea CCMurilor.

14. Condiții de calitate și riscuri de evitat

Condiție / risc	Aplicare practică
Mandat clar al participanților	Participanții trebuie să vină cu priorități discutate intern, pentru ca prezentarea să producă rezultate aplicabile, nu doar dezbateri generale.
Date economice și sociale reale	Negocierea colectivă trebuie fundamentată pe informații privind situația unității, ocuparea, organizarea muncii și perspectivele economice.
Facilitare orientată spre rezultat	Prezentarea trebuie să conducă la documente utile: teme prioritare, pași procedurali, clauzemodel și recomandări de monitorizare.
Documentare riguroasă	Invitațiile, mandatele, proceseleverbale și variantele de lucru trebuie păstrate în arhiva proiectului și în dosarul de negociere.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Prioritate: P1. Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Titlu Apel: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații – relansare 2025

Obiectiv specific: ESO4.2 Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă

și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Titlul proiectului: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare

Cod apel: PEO/644/PEOP1/OP4/ESO4.2/PEOA7 **Cod proiect:** 348973 **Nr. contract finanțare:** OIR 1038/28.01.2026

Condiție / risc	Aplicare practică
Evitarea formalismului	O întâlnire formală nu înlocuiește negocierea reală, cu schimb de informații, propuneri, contrapropuneri și poziții consemnate.
Adaptarea la specificul IMM-urilor	Clauzele trebuie să fie juridic corecte, dar și aplicabile pentru întreprinderi cu resurse administrative și financiare limitate.

15. Concluzii și mesaje cheie

Dialogul social și negocierea colectivă reprezintă pentru IMM-uri un mecanism de echilibru între nevoia de flexibilitate economică a angajatorului și nevoia de protecție, stabilitate și participare a angajaților/lucrătorilor. Un IMM care negociază corect nu își pierde capacitatea de decizie, ci își consolidează decizia prin reguli clare, acceptate și documentate.

Negocierea colectivă bine pregătită asigură conformare legală, previzibilitate internă, reducerea conflictelor, retenția personalului, corelarea competențelor cu nevoile economice și consolidarea încrederii între partenerii sociali. În acest sens, contractul colectiv de muncă devine un instrument de management și de stabilitate, nu doar un act juridic formal.

Din perspectiva proiectului, prezentarea contribuie direct la modernizarea dialogului social sectorial, deoarece pune la dispoziția organizațiilor sprijinite un instrument aplicat de informare, consultare, negociere, redactare și monitorizare. Valoarea adăugată constă în trecerea de la discursul general despre dialog social la proceduri concrete, documente utilizabile și rezultate verificabile în activitatea IMM-urilor.

Întocmit: RAICU VIORELHORAȚIU

Data: iunie 2026

