



Convegno
11 Luglio 2016

***Diritto del lavoro
Novità e aggiornamenti***

“Detassazione e Welfare”

Dott.ssa Ilaria Conte

*Studio Associato
Barillari Lapolla Cavalleri*



Detassazione

Introdotta con il → **DL n. 93/2008**

tassazione agevolata (con imposta sostitutiva del **10%**, cd. «detassazione») sulle **somme**, erogate a **dipendenti** del **settore privato**, qualificabili come **premi alla produttività**. L'agevolazione, pur con qualche lieve **modifica** rispetto al testo iniziale, è stata **prorogata** negli anni successivi.



PREMIO DI PRODUTTIVITA' DAL 2008 AL 2016

Periodi di detassazione	Limite importo detassato	Limite reddito di lavoro dipendente anno precedente
2008	€ 3.000,00	€ 30.000,00
2009	€ 6.000,00	€ 35.000,00
2010	€ 6.000,00	€ 35.000,00
2011	€ 6.000,00	€ 40.000,00
2012	€ 2.500,00	€ 30.000,00
2013	€ 2.500,00	€ 40.000,00
2014	€ 3.000,00	€ 40.000,00
2015	non previsto	non previsto
2016	€ 2.000 - € 2.500	€ 50.000,00

LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208

c.d. Legge di Stabilità



182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 %, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208

c.d. Legge di Stabilità



186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di **reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente** quello di percezione delle somme di cui al comma 182, **a euro 50.000**. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208

c.d. Legge di Stabilità



187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere **erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

188. **Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, **sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** di cui al comma 182 **nonché le modalità' attuative** delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le **modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali** di cui al comma 187.

LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208 c.d. Legge di Stabilità



189. Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a **2.500 euro** per le aziende che **coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.



REQUISITI

DATORI DI LAVORO PRIVATI

- ✓ datori di lavoro imprenditori;
- ✓ enti pubblici economici (EPE);
- ✓ società di capitali indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- ✓ associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato;
- ✓ studi professionali individuali o associati in qualsiasi forma giuridica costituita;
- ✓ istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- ✓ ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- ✓ aziende speciali costituite anche in consorzio;
- ✓ consorzi di bonifica; consorzi industriali;
- ✓ enti morali; enti ecclesiastici

ESCLUSI I DATORI DI LAVORO PUBBLICI



- ✓ Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, comprese le Accademie e i Conservatori statali;
- ✓ aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- ✓ regioni, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
- ✓ istituzioni universitarie; istituti autonomi case popolari;
- ✓ camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- ✓ enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali: sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni o dalle province autonome;
- ✓ amministrazioni, aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- ✓ Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN); agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300

A QUALI LAVORATORI SPETTA



lavoratori dipendenti titolari di contratto di lavoro subordinato, indipendentemente se a tempo determinato o indeterminato, i quali abbiano percepito nell'anno precedente a quello di riferimento, redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore a 50.000 euro lordi.

→ Ai fini della verifica occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria



- Restano esclusi eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata o ad altra tipologia di imposta sostitutiva. Per espressa previsione della norma, il limite di 50.000 euro va considerato al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva del 10% in esame;
- Poiché la disposizione fa espresso riferimento ai “titolari di reddito di lavoro dipendente”, l'agevolazione è **esclusa per i titolari di redditi di lavoro assimilato** a quello di lavoro dipendente come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi

Somme oggetto dell'agevolazione



«premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto interministeriale».

La norma, quindi, stabilisce la natura delle somme oggetto di agevolazione (“premi di risultato di ammontare variabile”) e rinvia al decreto interministeriale il compito di individuare i criteri di misurazione di tali somme

Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 pubblicato il 16 maggio 2016



...tali criteri “possono” consistere nell’aumento della produzione o di risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall’accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati

Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 pubblicato il 16 maggio 2016



...Il decreto interministeriale poi demanda ai contratti territoriali o aziendali la scelta di individuare in dettaglio tali criteri di misurazione in relazione alle peculiarità dei settori di appartenenza, consentendo di andare anche oltre i criteri fissati dal medesimo decreto

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali
(Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)



Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione

DTL *

Anni di validità (barrare quali) **2015** **2016** **2017** **2018** **2019**

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività

Redditività

Qualità

Efficienza

Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smart working)

- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Altro (indicare)

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

- Welfare aziendale
- Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto *

Seleziona

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto, in qualità di Dell'azienda Dichiara che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....

Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 pubblicato il 16 maggio 2016



- Detassazione lavoro agile -

È attualmente in discussione in Parlamento il DdL per la regolamentazione del lavoro agile: una volta approvato, sarà possibile sfruttare la detassazione anche sui compensi per la prestazione ordinaria resa in tale modalità, senza che sia necessario la previsione di un premio variabile.



Partecipazione agli utili d'impresa

Il comma 182 stabilisce che possono essere oggetto di detassazione anche le “le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”.

Il decreto precisa che tale previsione deve intendersi riferita alla possibilità di riconoscere delle somme aggiuntive in relazione agli utili di bilancio previsto dall'art. 2102 del c.c.: se non diversamente stabilito la partecipazione agli utili è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.



Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il comma 189 prevede che l'importo delle somme agevolate sia incrementato a 2.500 euro per ciascun periodo di imposta, qualora i contratti collettivi individuino strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Il decreto interministeriale ha precisato che tale circostanza è da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non rientrano in questo ambito gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Il contratto aziendale o territoriale



Il comma 187 stabilisce che ai fini dell'applicazione delle disposizioni in esame le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

È necessario, dunque, che i contratti siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

L'accordo è sufficiente che sia sottoscritto anche da una sola associazione sindacale e non necessariamente da una pluralità di esse (la norma richiama “da” associazioni sindacali).

→ NO somme previsti dai CCNL nazionali o dai contratti individuali o plurimi

Deposito del contratto aziendale



Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è previsto il deposito del contratto collettivo entro 30 giorni dalla sottoscrizione unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni legislative.

Qualora, nel corso del 2016 fossero corrisposti premi di risultato sulla base di accordi stipulati in anni precedenti (esempio, nel 2015), l'agevolazione sarebbe ammessa a condizione che siano rispettati i requisiti previsti dal decreto interministeriale e previo deposito del contratto e della relativa dichiarazione di conformità, entro 30 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale.

→ 15 giugno 2016 – proroga → 15 luglio 2016

Imposta sostitutiva



Il comma 182 prevede che le somme interessate siano soggette a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro corrisposti in ciascun periodo di imposta: il limite di 2.000 euro deve intendersi al lordo dell'aliquota del 10%.

Con riferimento all'arco temporale di riferimento, l'importo di 2.000 euro è espressamente riferito a ciascun periodo di imposta con estensione al 12 gennaio sulla base del criterio di cassa allargato.

L'eventuale importo corrisposto in misura eccedente il predetto limite di 2.000 dovrà essere assoggettato a tassazione con l'applicazione delle aliquote ordinarie.

Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016



Si ritiene che, come per il passato (*cf.* circolare 3/E del 2011, paragrafo 3.1.), possono essere ammessi al beneficio di cui all'articolo 1, comma 182 della legge n.208 del 2015 anche i **ristorni ai soci lavoratori di cooperative** di cui all'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142 nella misura in cui siano conformi alle previsioni introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 e dal Decreto. La peculiarità dell'istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni, secondo le modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. Anche la distribuzione dei ristorni deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa che, in questo caso, potrà essere utilizzata anche per i ristorni ai soci lavoratori di cooperative.

Beni e servizi (benefit) erogati in sostituzione di premi



L'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità dispone che “le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182”.

Beni e servizi (benefit) erogati in sostituzione di premi



Ai sensi del successivo comma 187, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che **sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.**

Welfare aziendale – Sì, ma cosa significa **WELFARE**



Welfare state



Letteralmente: “stato di benessere”,
conosciuto anche come stato sociale.



Insieme di norme con le quali lo Stato
cerca di eliminare le disuguaglianze
sociali, aiutando i ceti meno abbienti.



Si propone di fornire servizi e garantire
diritti considerati essenziali per un tenore
di vita accettabile

Welfare aziendale



Il welfare aziendale è generalmente inteso come l'insieme di benefit e servizi, forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale.



Welfare aziendale

L'art. 51 comma 2, lettera f del TUIR, nell'attuale stesura, riformulata dalla Legge di Stabilità 2016, stabilisce che *“non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente l'utilizzazione delle **opere e dei servizi** riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100”*.



Welfare aziendale

- 1) **Generalità o categorie omogenee di dipendenti**, es. dirigenti, impiegati, operai ma una categoria definita da una determinata caratteristica, ad esempio tutti i lavoratori con figli, lavoratori che effettuano il turno di notte;
→ Si precisa che quando nel Testo unico delle imposte dirette si fa riferimento ai lavoratori “dipendenti”, tale concetto deve essere inteso in senso allargato, ovvero, va esteso anche ai titolari di reddito assimilato al lavoro dipendente. Ne consegue pertanto che tutte le disposizioni riferite al welfare aziendale si rivolgono anche ai collaboratori coordinati e continuativi.

Welfare aziendale



2) **Familiari indicati all'art. 12 tuir**, In particolare per familiari si intendono:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati;
- ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

In riferimento a quanto sopra, nell'articolo 433 c.c. rientrano, oltre ai soggetti già citati, anche:

- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- gli adottanti;
- i generi e nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

→ **Il beneficio si applica a prescindere che tali soggetti siano fiscalmente a carico o meno**



Welfare aziendale

- 3) Finalità di cui al comma 1, art. 100
- opere e i servizi con scopi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto. La locuzione è molto ampia e dunque sono riconducibili ad essa la generalità dei servizi di welfare presenti oggi sul mercato; rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza. E' altresì confermato che l'esclusione dalla tassazione opera non solo quando le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e ai familiari riguardino esclusivamente strutture di proprietà dell'azienda, ma anche quando tali servizi siano messi a disposizione del lavoratore tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda (es. servizio di checkup medico, come chiarito dalla risoluzione 34/E del 2004);

Welfare aziendale



3) Finalità di cui al comma 1, art. 100

- i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, dove per soggetti non autosufficienti si intende coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleggi all'esistenza di patologie. Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggior detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR.



Welfare aziendale

3) Finalità di cui al comma 1, art. 100

- opere e servizi, di cui al punto precedente, offerti ai familiari del lavoratore. Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.

rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12. A titolo esemplificativo, in tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico;



Welfare aziendale

Art. 51, lettera f-bis) *“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari”;*

Art. 51, lettera f-ter) *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12”.*



Voucher cartacei o elettronici

Ai sensi del nuovo comma 3-bis dell'art. 51 del TUIR *"ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante **documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale**".*



Voucher cartacei o elettronici

Il ricorso ai documenti di legittimazione, tuttavia, si può prestare ad abusi, ed è per questo che l'art. 6 del decreto attuativo ha definito con precisione i limiti e l'ambito applicativo:

- ✓ non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR;
- ✓ devono essere intestati all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente;
- ✓ non possono essere rappresentativi di somme di denaro.



Voucher cartacei o elettronici

→ In deroga alla regola generale in base al quale i voucher devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che "i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro".



L'attenzione è la forma più rara
e più pura della generosità.

Simone Weil



**GRAZIE
PER
L'ATTENZIONE**