InformaClienti
NUMERO 5 DEL **31/05/2025**
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

LE NOVITÀ NORMATIVE E DI PRASSI DI MAGGIO

IN PRIMO PIANO

PUBBLICATA LA LEGGE SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELLE IMPRESE

È stata pubblicata nella **Gazzetta Ufficiale** n. 120 del 26 maggio 2025 la Legge 15 maggio 2025, n. 76, contenente disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese. La legge disciplina la partecipazione dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende e individua le modalità di promozione e incentivazione delle suddette forme di partecipazione. La legge mira a dare piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione italiana, che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende "*ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione".* Per fare ciò, nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione Europea, la norma vuole rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, volta a valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale ed a preservare e incrementare i livelli occupazionali ed introduce norme *"finalizzate all'allargamento e consolidamento di processi di democrazia economica e sostenibilità delle imprese"*. La legge si applica a tutte le aziende, indipendentemente da dimensione, settore o natura giuridica. L'art 14 prevede espressamente l'applicabilità anche alle società cooperative, in quanto compatibili.

Le forme di partecipazione previste sono quattro: gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva. Ognuna ha caratteristiche e ambiti di applicazione specifici, disciplinati secondo criteri di flessibilità e compatibilità con la struttura societaria dell'impresa. Il testo riconosce un ruolo centrale ai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, che diventano il veicolo privilegiato per introdurre e regolare le diverse modalità di partecipazione. Anche gli enti bilaterali – organismi paritetici costituiti da rappresentanze sindacali datoriali e dei lavoratori – possono svolgere un ruolo rilevante, soprattutto nelle imprese di dimensioni ridotte.

START UP GREEN E DIGITALI: ARRIVANO GLI INCENTIVI PER GIOVANI IMPRENDITORI E AZIENDE SOSTENIBILI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con i Ministeri per gli Affari Europei, delle Imprese e dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato, sulla **Gazzetta Ufficiale** n. 111 del 15 maggio 2025, il Decreto 3 aprile 2025. Il Decreto attua l'esonero contributivo dell'art. 21 del Decreto Coesione, con incentivi fino a 800 euro mensili ai datori di lavoro che assumono giovani *under* 35 nei settori strategici. Previsto anche un contributo di 500 euro mensili per l'avvio di nuove imprese da parte di giovani e donne. La misura prevede l'esonero del 100% dei contributi previdenziali INPS dovuti dal datore di lavoro (esclusi i premi e contributi INAIL), in questo caso la riduzione contributiva è riconosciuta fino a un massimale di 800 euro al mese per ciascun lavoratore.

L'agevolazione è riconosciuta per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 con durata di massimo 36 mesi, e comunque non oltre il 31 dicembre 2028.

Particolare condizione è quella di operare in uno dei "settori strategici" individuati dal decreto (con codici ATECO specifici) legati a:

- innovazione tecnologica;
- transizione digitale ed ecologica;
- economia circolare;
- settori ad alta intensità di conoscenza e valore aggiunto.

L'elenco dettagliato dei codici ATECO ammissibili è contenuto in un allegato tecnico al decreto.

Il medesimo decreto ha anche previsto un contributo per l'autoimprenditorialità per chi avvia un'impresa in Italia tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025.

In sintesi, il contributo è destinato a nuove imprese avviate tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025 appartenenti ai settori strategici indicati all'art. 2 c. 2 del decreto (vi rientrano, tra gli altri: transizione ecologica, digitale, cultura, salute, cura, mobilità sostenibile, bioeconomia);

Le imprese devono essere avviate da soggetti che rispettano i requisiti soggettivi dell'art 21 del Dl 60/2024, che si trovano in stato di disoccupazione alla data di avvio dell'attività, ovvero giovani under 35 o donne di qualsiasi età.

Per tale agevolazione è previsto un contributo a fondo perduto di 500 euro al mese, per ciascun soggetto imprenditoriale beneficiario, fino a un massimo di 36 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2028.

Il contributo viene liquidato annualmente in forma anticipata ed in base alle disponibilità finanziarie territoriali comunicate dall'Autorità di gestione del Programma Nazionale "Giovani, Donne e Lavoro 2021–2027".

- *Disposizioni urgenti per il contrasto dell'immigrazione irregolare*
- *Convertito in legge il Decreto sull'obbligo assicurativo dei rischi catastrofali*
- *Concordato preventivo biennale: approvata la metodologia per i periodi di imposta 2025-2026*

BONUS GIOVANI DL COESIONE: ISTANZE DAL 16 MAGGIO

Dallo scorso 16 maggio, i datori di lavoro privati possono inoltrare le domande per il Bonus Giovani, l'incentivo previsto dal decreto Coesione per favorire l'occupazione giovanile stabile. Le richieste dovranno essere presentate utilizzando il modulo online disponibile sul sito istituzionale dell'**Inps**, nella sezione: *"Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 22 – Giovani"*. Lo rende noto lo stesso Istituto con la **circolare n. 90 del 12 maggio scorso**, in cui fornisce le istruzioni operative per la fruizione del bonus riservato agli under 35. Prima di poter beneficiare dell'incentivo, i datori di lavoro devono inviare la domanda per verificare la disponibilità effettiva delle risorse stanziate. L'agevolazione - va ricordato - consiste in un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (esclusi i premi INAIL), fino a un massimo di 500 euro mensili per ogni assunzione o trasformazione a tempo indeterminato effettuata tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. Per le assunzioni nella ZES (le otto regioni del Mezzogiorno: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna), l'agevolazione può arrivare fino a 650 euro mensili, a condizione che il contratto sia attivato dal 31 gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025 e che la domanda sia presentata prima dell'assunzione, come previsto dal decreto attuativo. Il bonus è rivolto a tutti i datori di lavoro privati – compresi quelli del settore agricolo – che assumono giovani mai occupati a tempo indeterminato. Restano esclusi i dirigenti, i lavoratori del settore domestico, con rapporto di lavoro intermittente (anche se a tempo indeterminato) e in apprendistato. L'incentivo, invece, è ammesso per rapporti part-time, somministrazione e cooperative di lavoro. La durata massima dell'agevolazione è di 24 mesi, con soglie riproporzionate per rapporti brevi o part-time. Illustrate, infine, le modalità di compilazione dei flussi Uniemens per il recupero degli arretrati.

- *Bonus Donne Coesione: istruzioni per l'invio delle istanze*
- *Congedo parentale: aumento delle indennità*
- *Note di rettifica, pronte nuove funzionalità*
- *ATECO 2025: così l'attribuzione del nuovo codice*
- *Reddito di Libertà: nuove domande dal 12.05*
- *Pagamento delle prestazioni all'estero. Accertamento dell'esistenza in vita per gli anni 2025 e 2026*
- *Assegno per il Nucleo Familiare: nuovi livelli di reddito*
- *Superamento del massimale annuo, l'Inps avvisa i parasubordinati via MyINPS*
- *Contratto di soccida. Chiarimenti sulla contribuzione in agricoltura*
- *Sì all'accredito figurativo per i lavoratori part-time in aspettativa*

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

BONUS GIOVANI E DONNE: ECCO I DECRETI ATTUATIVI

Pubblicati sul sito istituzionale del **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** i due decreti attuativi relativi al **Bonus giovani** e al **Bonus donne**, previsti dagli articoli 22 e 23 del Decreto Coesione (D.L. n. 60/2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 95/2024). Lo rende noto lo stesso Ministero con una nota del 9 maggio scorso, precisando che per l'avvio operativo delle due misure si è in attesa delle circolari applicative da parte dell'INPS e dello stesso Ministero del Lavoro, che forniranno chiarimenti sulle procedure di accesso, i limiti di spesa e i criteri di ammissibilità. I decreti, firmati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, definiscono le modalità di attuazione degli incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato o la stabilizzazione di giovani under 35 e donne disoccupate. Entrambe le misure – ricorda il Dicastero di via Veneto – sono finanziate dal Programma "Giovani, donne, lavoro 2021-2027". In particolare, il bonus giovani prevede un esonero contributivo del 100%, fino a 500 euro al mese per 24 mesi, per chi assume under 35 mai occupati a tempo indeterminato, nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. Nelle regioni ZES, l'agevolazione sale a 650 euro mensili, ma si applica solo dal 31 gennaio 2025 (data dell'autorizzazione UE) e con una procedura preventiva presso l'INPS. Il Bonus donne riconosce un esonero contributivo fino a 650 euro mensili per 24 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato di donne disoccupate da almeno 24 mesi (6 mesi nelle ZES). È previsto anche per le assunzioni in settori con forte disparità di genere, con una durata ridotta a 12 mesi. Anche in questo caso, nelle ZES valgono le stesse condizioni procedurali del bonus giovani. Inoltre, il Ministero ha reso disponibili online anche le slide esplicative dedicate a ciascun incentivo: le slide relative al Bonus giovani; le slide relative al Bonus donne.

Permessi stagionali: via libera al lavoro durante l'attesa della conversione

I lavoratori stranieri titolari di un permesso di soggiorno rilasciato per lavoro stagionale possono svolgere attività lavorativa non stagionale nelle more della decisione da parte dello sportello unico immigrazione sulla domanda di conversione. A darne comunicazione è il

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con una nota del 7 maggio scorso, in cui precisa che, nelle more del procedimento di conversione, il lavoratore straniero può avviare regolarmente l'attività lavorativa non stagionale, purché in possesso della ricevuta attestante la presentazione della domanda. Il chiarimento è contenuto nella circolare n. 10 del 5 maggio 2025, che estende l'applicazione dell'art. 5, comma 9-bis del D.lgs. 286/1998 (Testo Unico sull'Immigrazione) anche ai casi di conversione del permesso da stagionale a non stagionale. La misura, precisa il Ministero, ha lo scopo di evitare disoccupazione involontaria e prevenire il rischio di lavoro irregolare durante l'attesa dell'esito del procedimento. Infine, restano ferme le altre condizioni previste dalla legge, ovvero che sia stata rilasciata la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della domanda di conversione e che vi sia stato il previo invio telematico del modello Unilav (in caso di lavoro subordinato) o la denuncia del rapporto di lavoro all'INPS (in caso di lavoro domestico).

- *Fermo pesca 2024: pubblicato il decreto*

STRETTA SULL'ABUSIVISMO NEI CED

L'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, con nota n. 4304 del 12 maggio 2025, ha fornito indicazioni relativamente alle condizioni di legittimità delle attività svolte dai Centri di Elaborazione Dati, in considerazione del fatto che sempre più spesso si assiste alla nascita di Centri che operano nel mercato del lavoro svolgendo attività riservate a consulenti del lavoro, avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali.

Nel dettaglio, l'INL ha chiarito che i CED possono svolgere esclusivamente attività strumentali, (ovvero, operazioni di tipo esecutivo, funzionali al calcolo e stampa), nonché attività accessorie (cioè, operazioni successive e secondarie, quali la consegna del cedolino di paga e della documentazione relativa agli adempimenti ricorrenti e periodici e l'archiviazione dei dati raccolti).

Rimangono, invece, di esclusiva pertinenza dei professionisti regolarmente iscritti all'albo e dei servizi o centri di assistenza fiscale tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale, quali quelli relativi alle assunzioni, ai licenziamenti, ai contratti, alla gestione dei rapporti di lavoro e alle dinamiche aziendali generalmente intese.

❖ *Controlli a distanza: le istruzioni dell'Ispettorato per il rilascio del provvedimento*

SMART WORKING: NO ALLA GEOLOCALIZZAZIONE DEL LAVORATORE

Il datore di lavoro non può geolocalizzare i dipendenti in smart working, in assenza di una valida base giuridica e di un'adeguata informativa. Lo rende noto il **Garante della Privacy** con la newsletter n.534 dell'8 maggio scorso, in cui precisa che è stata inflitta una sanzione di 50mila euro a un'azienda colpevole di aver monitorato la posizione geografica di circa cento lavoratori impegnati in modalità agile. L'intervento dell'Autorità è scaturito da un reclamo presentato da una dipendente e da una segnalazione dell'Ispettorato della Funzione Pubblica. Dall'istruttoria è emerso che l'azienda verificava l'esatta corrispondenza tra il luogo fisico in cui si trovavano i lavoratori e l'indirizzo indicato nell'accordo individuale di smart working, mediante specifiche procedure di controllo che prevedevano, l'attivazione della geolocalizzazione su pc o smartphone, la timbratura tramite app e l'invio immediato di un'e-mail con l'indicazione del luogo in cui si trovavano. Un sistema di sorveglianza che, secondo il Garante, ha violato i principi previsti dal Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (GDPR), oltre a rappresentare un'interferenza nella vita privata dei lavoratori. "Le diverse esigenze di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza del lavoratore in smart working – sottolinea il Garante – non possono essere perseguite, a distanza, con strumenti tecnologici che, riducendo lo spazio di libertà e dignità della persona in modo meccanico e anelastico, comportano un monitoraggio diretto dell'attività del dipendente non consentito dallo Statuto dei lavoratori e dal quadro costituzionale".

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

NESSUN OBBLIGO INAIL PER ATLETI E ALLENATORI IN ASSENZA DI RAPPORTO DIPENDENTE

Soci e associati di associazioni e società sportive dilettantistiche che svolgono, in assenza di un rapporto dipendente, l'attività sportiva di atleta, allenatore, arbitro, istruttore, direttore tecnico e direttore sportivo e preparatore atletico non hanno l'obbligo assicurativo all'**Inail**. Obbligo cui non sono tenuti anche i collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività di carattere amministrativo-gestionale (accoglienza clienti, front office, pagamenti o altre attività di tipo amministrativo nell'interesse dell'associazione o della società). Lo precisa lo stesso Istituto con la circolare n. 31/2025 con cui si forniscono chiarimenti ad alcuni quesiti formulati da alcune sedi dell'Inail in merito al nuovo obbligo assicurativo scattato il 1° luglio 2023 con la riforma del lavoro sportivo (D.Lgs. n. 36/2021) che riguarda i dipendenti sportivi e i co.co.co. che svolgono attività di carattere amministrativo-gestionale. La disciplina del rapporto di lavoro sportivo – specifica l'Inail – è una disciplina speciale che prevale sulla normativa generale in tema di obbligo assicurativo contenuta negli articoli 1 e 4 del Testo unico sulle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. E infatti, l'articolo 25, comma 5, del D.Lgs. n. 36/2021 stabilisce che "per tutto quanto non diversamente disciplinato dal presente decreto, ai rapporti di lavoro sportivo si applicano le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario". L'assicurazione obbligatoria contro gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali per i lavoratori sportivi è disciplinata dall'articolo 34, commi 1 e 2, del D.lgs. n. 36 citato e che tutela esclusivamente i lavoratori subordinati del settore professionistico o dilettantistico che svolgono attività sportiva in favore dei soggetti dell'ordinamento sportivo.

- *Premi Inail 2025: aggiornati i minimi retributivi giornalieri*
- *Assegno di incollocabilità: rivalutazione 2025*

- *Premi Inail 2025: aggiornati i minimi retributivi giornalieri*
- *Assegno di incollocabilità: rivalutazione 2025*

- *Online l'Osservatorio nazionale sull'IA nel mondo del lavoro*

INVESTIMENTI SOSTENIBILI 4.0: ISTANZE ONLINE DAL 20.05

Dallo scorso 20 maggio è possibile presentare domanda per il Bando 2025 di Investimenti sostenibili 4.0 esclusivamente attraverso la piattaforma online di Invitalia. Lo rende noto la stessa Agenzia con una nota sul proprio portale, in cui precisa che la misura, promossa dal **Ministero delle Imprese e del Made in Italy** per favorire l'innovazione e la transizione ecologica delle micro, piccole e medie imprese del Mezzogiorno, prevede uno stanziamento di oltre 300 milioni di euro. Il bando si rivolge alle PMI con sede in Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna, e mira a sostenere progetti di trasformazione tecnologica e digitale, in linea con gli obiettivi ambientali dell'Unione Europea. I contributi – concessi nella forma del finanziamento agevolato e del contributo in conto impianti – saranno destinati con priorità ai progetti che promuovono efficienza energetica, modelli di economia circolare e tecnologie green e 4.0, come: advanced e additive manufacturing; realtà aumentata; simulazione e integrazione digitale; internet of things e industrial internet: cloud, cybersecurity, big data, intelligenza artificiale e blockchain. Le modalità operative sono definite dal Decreto ministeriale del 22 novembre 2024.

REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE E IRPEF: TUTTE LE NOVITÀ DAL 2025

Nuove detrazioni, imposte sostitutive agevolate, fringe benefit potenziati e misure di welfare aziendale più inclusive: è ampio il pacchetto di novità che riguarda i redditi da lavoro dipendente a partire dal 2025. A chiarirne la portata è l'**Agenzia delle Entrate**, che con la circolare n. 4/E del 16 maggio 2025 passa in rassegna le misure contenute nel D.Lgs. n. 192/2024 e nella legge di Bilancio 2025 (L. n. 204/2024). Tra gli interventi principali sui quali si sofferma l'Agenzia l'introduzione dei tre scaglioni di reddito Irpef, con le seguenti aliquote (23% per redditi fino a 28.000 euro; 35% per redditi tra 28.001 e 50.000 euro; 43% per redditi oltre i 50.000 euro) e le altre detrazioni per lavoro dipendente. Il Fisco interviene anche sulle detrazioni per carichi di famiglia, specificando che per i figli a carico, la detrazione è ammessa solo tra i 21 e i 30 anni, salvo disabilità; per gli altri familiari conviventi, il beneficio è riservato ai soli ascendenti conviventi (genitori e nonni); le detrazioni non spettano per i familiari residenti all'estero, se il contribuente non è cittadino italiano, di uno Stato UE o aderente allo Spazio economico europeo. Infine, per quanto riguarda i fringe benefit, la circolare in oggetto conferma che per il triennio 2025-2027 la soglia di esenzione sale a 5.000 euro annui, includendo affitto, utenze, manutenzione e mutuo della prima casa. Infine, i chiarimenti sull'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata al 5% per i premi di risultato, prorogata fino al 2027, e del bonus del 15% per lavoro notturno, festivo e straordinario nei settori turismo e ristorazione.

- *Riordino delle detrazioni, le istruzioni dell'Agenzia*
- *Distacco personale: le basi per l'applicazione Iva*
- *Adempimenti fiscali 16 maggio prorogati al 30 maggio*
- *Online la precompilata 2025*
- *Invio telematico "Irap 2025", pronte le specifiche tecniche*
- *Novità sulla delega unica agli intermediari*
- *Riversamento crediti R&S: approvato il nuovo modello*

INTERPELLO

CRIPTO-ATTIVITÀ E REGIME DEL RISPARMIO AMMINISTRATO

L'**Agenzia delle Entrate**, con la risposta all'interpello n. 135 del **14 maggio 2025,** ha fornito alcuni chiarimenti in tema di tassazione delle plusvalenze su cripto-attività in regime di risparmio amministrato, con particolare riferimento agli obblighi documentali nei casi di trasferimento delle valute digitali, revoca dell'opzione e determinazione del costo fiscale. In primo luogo, l'Agenzia ha ribadito che l'intermediario, in veste di sostituto d'imposta, può non considerare fiscalmente realizzativo il trasferimento di cripto-attività verso wallet esterni soltanto se viene fornita dal contribuente una documentazione idonea a provare la titolarità del wallet di destinazione. In assenza di tale documentazione, il trasferimento è equiparato a una cessione a titolo oneroso, con tassazione dell'eventuale plusvalenza su cripto-attività. Non è sufficiente, a tal fine, una dichiarazione resa dal cliente, neppure se videoregistrata o firmata. Il contribuente deve pertanto produrre prove oggettive, quali attestazioni di altri intermediari, per evitare l'imponibilità del movimento in uscita. Con riferimento poi ai depositi effettuati dal cliente sul wallet gestito dall'intermediario, provenienti da altri wallet (personali o presso altri exchange), l'Agenzia ha precisato che in assenza di documentazione oggettiva sul costo di acquisto, il valore fiscale da attribuire alle cripto-attività in ingresso è pari a zero. Anche in tal caso non sono ammesse dichiarazioni sostitutive del cliente: l'intermediario può determinare il corretto valore di carico solo sulla base di evidenze documentali, come contabili bancarie, ricevute di acquisto o certificazioni di precedenti intermediari. Quanto alla revoca dell'opzione per il regime amministrato, con il passaggio al regime dichiarativo, l'Agenzia ha confermato che il sostituto d'imposta resta tale fino al 31 dicembre dell'anno in cui la revoca ha effetto. Infine, sul criterio da adottare per la determinazione della plusvalenza nell'ambito del regime amministrato, l'Agenzia ha confermato l'obbligo di utilizzare il criterio del costo medio ponderato per ciascuna categoria omogenea di cripto-attività, riprendendo il principio già consolidato per strumenti finanziari analoghi.

- *Trust: qualificazione fiscale e ritenuta sui dividendi*
- *Plusvalenza da cessione di immobili post Superbonus esclusa nelle ipotesi di rivendita*

ROTTAMAZIONE QUATER: OTTAVA RATA ENTRO IL 9 GIUGNO

Il termine ultimo per il versamento dell'ottava rata della Rottamazione-quater introdotta dalla Legge n. 197/2022 è fissato al prossimo 9 giugno, grazie ai cinque giorni di tolleranza aggiuntivi concessi dalla legge e dei differimenti previsti nel caso di termini coincidenti con giorni festivi. Lo ha reso noto l'**Agenzia delle Entrate-Riscossione** con una nota pubblicata sul proprio portale istituzionale. Le rate successive dovranno essere saldate secondo le scadenze del proprio piano contenuto nella Comunicazione delle somme dovute.

TFR - COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE

L'**Istat** ha comunicato l'indice relativo al **mese di aprile** che è pari a 121,3. Il coefficiente per rivalutare le quote di trattamento di fine rapporto con riferimento al **mese di aprile** è di **1,186356%**.

Dipartimento Scientifico
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Hanno collaborato:
Silvia Bradaschia
Pietro Manzari