



ASSINDATCOLF
Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico

**Consulenza e servizio di contabilità
del personale domestico**

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.84627201 - Fax 010.84627299
www.assindatcolf.ge.it

Legislazione recente

Decreto Dignità: un ritorno al passato...

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale 13 luglio 2018, n. 161 del Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, è entrato in vigore, lo scorso 14 luglio 2018, il c.d. "Decreto Dignità", con cui l'Esecutivo ha profondamente modificato la disciplina del rapporto a termine e della somministrazione a termine e ha introdotto variazioni alla disciplina dell'indennizzo in caso di licenziamento ingiustificato. Sono inoltre presenti articoli in tema di contrasto alla delocalizzazione delle aziende che abbiano ottenuto aiuti di Stato per attività economiche in Italia ed è stata prevista l'introduzione di misure in materia di semplificazione fiscale. In fase di conversione, che dovrà intervenire entro i 60 giorni successivi al 14 luglio 2018, si annuncia un restyling del provvedimento, rendendo legittimo, pertanto, aspettarsi una legge con contenuti in parte differenti rispetto a quello di seguito oggetto di analisi.

... lavoro a termine: nuovi limiti per le imprese...

L'art. 1 del Decreto Dignità ha parzialmente riscritto gli artt. 19 e 21 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come di

seguito esposto.

Il primo contratto a termine potrà avere una durata massima di 12 mesi se stipulato senza causale, mentre ove abbia una durata fin dall'inizio superiore a 12 mesi, ma comunque entro il limite massimo di 24 mesi, deve avere una causale tra quelle nel proseguo indicate.

Dopo i primi 12 mesi "a-causali", si potrà prorogare il contratto per un massimo di altri 12 mesi, ma con l'obbligo di indicare la causale.

Per ciascun rinnovo, indipendentemente dalla durata del primo contratto, deve essere precisata una causale.

Le causali che legittimano la stipula del contratto a termine, o di una proroga, oltre gli iniziali 12 mesi, o il rinnovo del rapporto, sono:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili rientranti nell'attività ordinaria del datore di lavoro.

Viene abbassato a 24 mesi il limite massimo, per sommatoria, di rapporti a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Sono ridotte da 5 a 4 le proroghe consentite nell'arco di 24 mesi. E' innalzato da 120 a 180 giorni il termine di decadenza di impugnazione

della legittimità del contratto a termine.

Per ciascun rinnovo è stato individuato un costo contributivo aggiuntivo dello 0,5% in più rispetto all'1,4% già previsto precedentemente.

Le novità introdotte sono applicabili ai contratti a tempo determinato stipulati ex novo dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 e ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore.

Per il lavoro stagionale non si applicano le causali, i limiti di durata massima e le limitazioni quantitative.

Il mancato rispetto delle norme sopra indicate in tema di durata massima, numero di proroghe, successione di contratti, indicazione delle causali, comporta la trasformazione del rapporto a termine in contratto a tempo indeterminato.



**ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA**

**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Dario Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi

dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
dott.ssa Caterina Gaggiolo
rag. Stefano Dagnino
dott.ssa Federica Minervini

dott.ssa Elisa Torre
dott.ssa Eleonora Canu
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Sara Vollerò
dott. Stefano Mattioli
dott.ssa Federica Castagnola
dott. Giacomo Prandi
dott.ssa Sara Biancalana
dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Gabriele Zanghi
dott. Michele Tolle

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

Il notiziario è redatto con la collaborazione
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari

... somministrazione: vincoli per le Agenzie...

Il contratto di somministrazione, che lega somministratore e lavoratore, è stato profondamente modificato dall'art. 2 del Decreto Dignità, in quanto il rinnovato art. 34 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 comporta la completa applicazione al rapporto di somministrazione a tempo determinato di tutte le disposizioni che regolamentano il contratto a termine, con unica esclusione della disciplina in tema di limiti percentuali e diritto di precedenza. Si ricorda che, fino al 13 luglio 2018, il contratto di somministrazione a termine era escluso dalle disposizioni di regolamentazione del rapporto a tempo determinato con riferimento a proroghe e rinnovi, durata massima, limiti in caso di successione di rapporti, contratto in deroga assistita, limiti quantitativi e diritto di precedenza.

... licenziare diventa più oneroso

L'art. 3 del Decreto Dignità ha modificato il contenuto dell'art. 3 del D. Lgs. n. 4 marzo 2015, n. 23, aumentando gli importi che i datori di lavoro sono tenuti a pagare al lavoratore in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa o giustificato motivo. In termini analitici, in caso di licenziamento illegittimo secondo le disposizioni di cui al sopra richiamato articolo 3, l'azienda sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un importo variabile tra sei (in luogo delle previgenti quattro) e trentasei (in luogo delle previgenti ventiquattro) mensilità.

Tirocini estivi al via in Liguria

Con l'approvazione della Delibera di giunta 26 giugno 2018, n. 466, entrata in vigore lo scorso 1° luglio, in Liguria hanno trovato regolamentazione i tirocini estivi di orientamento.

Si tratta di tirocini extracurricolari attivati durante la sospensione estiva delle scuole, a vantaggio di giovani iscritti ad un ciclo di studi, di età dai 16 ai 25 anni, e si realizzano al di fuori dei piani di studio, sono diversi pertanto dai tirocini curriculari, compresi quelli attivati nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola-lavoro.

Con i tirocini estivi non si configura l'insorgenza di un rapporto di lavoro e, sotto il profilo documentale, è stipulata una convenzione tra soggetto promotore e azienda ospitante e un progetto formativo che lega azienda e giovane; l'avvio del tirocinio estivo deve essere comunicato al Centro per l'impiego. La durata minima è di 14 giorni e quella massima va dal giorno successivo al termine dell'anno scolastico al giorno precedente la ripresa dell'anno

scolastico successivo.

Durante il tirocinio l'azienda può, ma non è tenuta, erogare al giovane una indennità forfettaria di partecipazione che non deve essere in alcun modo commisurata all'attività svolta.

Fondazione lavoro: nuovi servizi per le aziende

La Fondazione lavoro, che è l'Agenzia per il Lavoro del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, opera sul territorio nazionale attraverso i Consulenti del lavoro delegati, che per lo Studio Associato Lupi & Puppo sono il dott. Paolo Puppo, il rag. Paolo Michelotti e la dott.ssa Enrica Parodi. I servizi aggiuntivi offerti alle imprese clienti dall'Agenzia del lavoro, che si affiancano alla tradizionale attività di consulenza del lavoro, riguardano la gestione dei tirocini formativi, la ricerca e selezione del personale, le politiche attive regionali (gestione di pratiche di collocamento/ricollocaimento) e la gestione dell'assegnamento di ricollocazione.

Nella manchette dedicata nella quarta pagina si trovano i riferimenti per prendere contatto con i consulenti delegati.



**CONFINDUSTRIA
GENOVA**
*Associazione Industriali
della Provincia di Genova*

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

*Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it*

*Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845*

circolari & messaggi

INL

"CCNL leader": obbligo per benefici e contratti flessibili

L'INL, con notizia 20 giugno 2018, ha comunicato che sta effettuando verifiche tese ad individuare i CCNL applicati dalle imprese, prevalentemente del settore terziario, al fine di contrastare violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità in assenza delle condizioni di legge, che impongono l'applicazione di CCNL sottoscritti da Associazioni comparativamente più rappresentative sul piano



Centro Formazione eDotto
Parodi School

Formazione a costo zero:
chiedici come ottenere il contributo
riservato alla tua azienda!

Via Martiri della Libertà, 303r
Campomorone - 16014 GENOVA

*Claudio Favafabbri: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041*

nazionale, cd. "CCNL leader". L'intervento ispettivo riguarda le imprese che non applicano i cd. "contratti leader", sottoscritti da CGIL, CISL e UIL, ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore oggetto di analisi, risultano comparativamente meno rappresentative (la nota fa l'esempio di Cisl, Confasal e altre sigle minoritarie).

L'Ispettorato precisa che, fermo restando il principio di libertà sindacale, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti leader del settore, che vanno comunque sempre utilizzati per l'individuazione degli imponibili contributivi.

Le imprese che non applicano i "CCNL leader" incorrono nel rischio di vedersi applicate sanzioni amministrative, sanzioni per omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili.

Contratti certificati e attività ispettiva

L'ispettorato nazionale del lavoro, con circolare 1° giugno 2018, n. 9, ha reso disponibili chiarimenti in merito alla coesistenza di attività di vigilanza e di certificazione.

In termini temporali, in caso di controlli ispettivi iniziati successivamente ad un'istanza di certificazione, il personale ispettivo potrà svolgere la propria attività avendo però cura di informare la Commissione di certificazione circa la pendenza dell'accertamento ispettivo. La Commissione dovrà poi tenere conto delle osservazioni pervenute prima della conclusione del procedimento di propria competenza.

In caso di controlli iniziati prima di una istanza di certificazione, l'organo ispettivo, non appena venga reso edotto del deposito di una istanza di certificazione, dovrà informare la Commissione della pregressa pendenza di accertamenti ispettivi, ai fini della sospensione del procedimento di certificazione e dovrà dare conto dell'esito dell'accertamento. Qualora, nel corso della verifica ispettiva, venga esibita dall'azienda la cer-

tificazione di un contratto di lavoro o di appalto e, al termine dell'attività di vigilanza, siano stati rilevati vizi riconducibili all'erronea qualificazione del contratto ovvero alla difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, si potrà procedere con il tentativo di conciliazione obbligatorio presso la Commissione di certificazione oppure, in caso di esito negativo, alla proposizione dell'impugnazione della certificazione.

Controllo a distanza e provvedimenti autorizzativi

L'INL, con lettera circolare 18 giugno 2018, n. 302, ha reso disponibili indicazioni in merito al rilascio di provvedimenti autorizzativi in tema di controllo a distanza, nella particolare fattispecie in cui gli stessi siano motivati da generiche esigenze di "sicurezza del lavoro".

Rispetto all'attività valutativa svolta dall'Ispettorato, nel caso di richieste di autorizzazione legate a esigenze di "sicurezza del lavoro", devono essere evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori, corredate da apposita documentazione di supporto e le necessità indicate devono trovare riscontro nel documento di valutazione dei rischi - DVR -, da cui risulti che l'installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria e adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori.

Violazioni della sicurezza e ispezioni

L'INL ha emanato la lettera circolare 22 giugno 2018, n. 314, per fornire indicazioni ai propri ispettori a seguito della rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza, nella misura dell'1,9%. Operativamente, il citato incremento deve essere computato sugli importi delle sanzioni vigenti prima dell'aumento e si applica esclusivamente alle ammende e alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per le violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2018. Si segnala che non sono previsti arrotondamenti sull'ammontare finale

dell'ammenda e della sanzione amministrativa incrementata dell'1,9% e che l'incremento non si applica alle somme aggiuntive dovute ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

In allegato alla circolare viene proposto un quadro riepilogativo delle ammende e delle sanzioni pecuniarie più ricorrenti, con indicazione degli importi rivalutati per effetto del decreto Ministero del lavoro 6 giugno 2018, n. 12.

MINISTERO DEL LAVORO

Lavoro somministrato e fruizione incentivi

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpellato 29 maggio 2018, n. 3, ha precisato che, in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti deve essere riferita all'impresa utilizzatrice, e non all'agenzia per il lavoro, al fine di ottenere i benefici economici legati all'assunzione. Resta inteso che la fruizione dell'agevolazione in capo all'impresa utilizzatrice è subordinata alla sussistenza di tutti i requisiti stabiliti dalle specifiche normative ricollegabili ai diversi incentivi.

Cooperative sociali e sgravi per assunzione di donne vittime di violenza

È stato pubblicato sulla G.U. n. 147 del 27 giugno 2018, il Decreto interministeriale lavoro/interno 11 maggio 2018, in materia di sgravi contributivi per l'assunzione, limitatamente alle cooperative sociali, delle donne vittime di violenza di genere.

In termini analitici, le cooperative sociali che assumono, con contratti a tempo indeterminato, nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2018, donne vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati, possono fruire di un esonero dal versamento dei contributi INPS, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo di 350 euro su base mensile.

In termini documentali, le cooperative

sociali devono produrre la certificazione del percorso di protezione.

Le agevolazioni contributive sono riconosciute dall'Istituto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte delle cooperative sociali, nei limiti delle risorse stanziate.

Alternanza scuola-lavoro e sicurezza

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con risposta a interpellato 25 giugno 2018, n. 4, ha chiarito che in merito alle modalità di applicazione della normativa per la tutela della salute e della sicurezza, in particolare per i tirocini formativi da svolgersi presso lavoratori autonomi non configurabili come datori di lavoro, da parte di studenti in regime di alternanza scuola-lavoro, dovrà farsi riferimento alla specifica disciplina contenuta nell'articolo 5 del Decreto interministeriale n. 195/2017.

In linea generale, si ricorda che nelle convenzioni e nei progetti formativi che regolamentano i tirocini di alternanza scuola-lavoro sono indicati gli obblighi in materia di sicurezza a carico delle imprese ospitanti.

MIN. ECONOMIA E FINANZE

ANF: limiti di reddito e modulo di istanza

Il Ministero dell'economia e delle finanze, con circolare 26 giugno 2018, n. 23, ha reso disponibile il modello di domanda e ha indicato i nuovi limiti di reddito familiare, da riferirsi alle entrate conseguite dal nucleo nell'anno 2017, da considerare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo 1° luglio 2018-30 giugno 2019.

ANPAL

Accordo di ricollocazione: chiarimenti

Il Ministero del lavoro e l'ANPAL hanno emanato la circolare congiunta 7 giugno 2018, n. 11, con la quale sono state diffuse istruzioni operative relative all'accordo di ricollocazione realizzato a margine della CIGS per riorganizzazione/crisi aziendale.

In termini operativi, la procedura di consultazione sindacale finalizzata all'attivazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale nei casi sopra citati, in cui non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione dei lavoratori, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. Per l'impresa che assume il lavoratore

Lo Studio Associato Lupi & Puppo partecipa a:

Sicurezza sul lavoro - Ambiente - Qualità - Igiene degli alimenti

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro

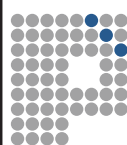
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08

Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni

Sistemi qualità norme ISO 9000/14000

Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04

Formazione del personale



PROGETTO
SICUREZZA S.r.l.

Sede di Genova: Piazza Colombo 3/2 - Tel. 010.565.895 - 010.543.520 - Fax 010.561.996
E-mail: info@progettosecurezza-ge.it

nel periodo in cui è percettore dell'assegno di ricollocazione, è previsto un esonero dal versamento del 50% dei contributi INPS, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato e a 12 mesi, per avvisi con rapporto a termine (se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi).

Sanzioni: obblighi comunicativi in capo ai Centri per l'impiego

L'ANPAL, con nota 11 giugno 2018, n. 7122, ha reso note le modalità operative con cui i Centri per l'impiego devono comunicare ad ANPAL e INPS le sanzioni adottate nei confronti dei beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, nei casi di violazione degli obblighi di partecipare alle politiche attive, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2015.

Il provvedimento sanzionatorio del Centro per l'impiego sarà trasmesso all'ANPAL mediante Pec, nelle more dell'entrata in funzione di una procedura informatizzata.

AGENZIA ENTRATE

Rottamazione cartelle: comunicazione del dovuto

L'Agenzia delle entrate-Riscossione, con comunicato del 16 giugno 2018, ha reso noto che i contribuenti che hanno presentato istanza di adesione alla definizione agevolata entro il 15 maggio 2018, riceveranno una comunicazione, disponibile anche nell'area riservata del portale, per essere informati in merito a: accoglimento/rigetto dell'istanza di adesione; debiti che non possono rientrare nella definizione agevolata; somme da pagare e data entro cui effettuare il pagamento.

INPS

Proroga CIG in deroga: chiarimenti ulteriori

L'Istituto, con messaggio 13 giugno 2018, n. 2388, ha riepilogato le misure per la proroga della cassa integrazione in deroga per le imprese che operano nelle aree di crisi complessa, ricordando che sono da ritenere legittimi tutti quei decreti di autorizzazione adottati in continuità di decreti di concessione regionali i cui trattamenti hanno avuto inizio nell'anno 2016 e durata con effetti nell'anno 2017.

Interessi di mora: nuova misura

L'Istituto, con circolare 6 giugno 2018, n. 80, ha comunicato la misura degli interessi di mora per il ritardato pagamento delle somme iscritte a ruolo, a seguito della riduzione, dal 3,50% al 3,01%, disposta dall'Agenzia delle entrate con provvedimento 10 maggio 2018, n. 95624.

La variazione decorre dallo scorso 15 maggio 2018.


FONDAZ. CONSULENTI LAVORO

Indennità sostitutiva delle ferie: natura retributiva





La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, con nota giurisprudenziale del 13 giugno 2018, ha analizzato la natura dell'indennità sostitutiva delle ferie, commentando il disposto della sentenza della Corte di Cassazione n. 13473/2018.

In termini analitici, i Giudici della Suprema Corte hanno attribuito natura retributiva all'indennità sostitutiva

delle ferie, con conseguente assoggettabilità della stessa alla contribuzione previdenziale a norma dell'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153.



AGENZIA PER IL LAVORO
Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

-  **Tirocini formativi di qualità**
-  **Ricerca e selezione del personale**
-  **Politiche attive regionali**
-  **Assegno di ricollocazione**

LA TUA SEDE OPERATIVA
Via Brignole De Ferrari 6/9
cap. 16125 GENOVA(GE)

☎ 0109820942 - Rep. +39 3296793787
✉ info.agenziadellavoro@lupipuppo.it

Scadenario Luglio 2018

CONTRATTAZIONE: VARIAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI E RINNOVI

- ABBIGLIAMENTO - Aziende industriali:** Minimi retributivi
- AGENZIE MARITTIME:** Trattenuta sindacale una tantum per rinnovo CCNL dovuta dai dipendenti non iscritti al sindacato
- AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA:** Minimi retributivi: incremento previsto solo per i livelli H1 e G1
- CASE DI CURA PRIVATE - AIOP DON GNOCCHI (Personale non medico):** Una tantum spettante ai lavoratori assunti prima del 7/12/2015 ed ancora in forza alla data del 17/01/2018.
- CHIMICI - Aziende industriali:** L'EDR cessa di essere erogato da luglio 2018
- COMUNICAZIONE GRAFICI EDITORIALI - Artigianato:** Minimi retributivi
- GAS ACQUA:** Premio di risultato per aziende associate ASSOGAS - Accordo di rinnovo del 27/06/2017
- LAPIDEI - Artigianato:** Una tantum, seconda tranches, a copertura per periodo di vacanza contrattuale spettante ai lavoratori in forza alla data del 13/3/2018.
- LAVANDERIE - Aziende industriali:** Minimi retributivi
- LEGNO E ARREDAMENTO - Artigianato:** Una tantum-seconda tranches, a copertura per periodo di vacanza contrattuale, spettante ai lavoratori in forza alla data del 13/3/2018.
- METALMECCANICI - Confindustria:** Trattenute sindacali
Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano in corso d'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e 10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008"
- METALMECCANICI - Cooperative:** Minimi retributivi decorrenti da giugno 2018
- ORTOFRUTTICOLI E AGRUMARI:** Minimi retributivi
- PORTI - Aziende private:** Minimi retributivi
- TELECOMUNICAZIONI:** Welfare: a decorrere da luglio 2018 le aziende attive a beneficio dei lavoratori strumenti di Welfare per un valore fino ad € 120. Minimi retributivi ed introduzione di un Elemento Retributivo Separato.

INFORMAZIENZE

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via Martin Piaggio, 15 - 16122 Genova - Stampa: Litograph S.r.l., Via Geirato, 94R, Genova - Pubblicazione mensile, iscrizione Registro Stampa del Tribunale di Genova n° 32 del 14/10/93 - Direttore responsabile: Dario Lupi - Coordinatrice: Cristina Biancalani - Editrice COMSAS S.r.l.