

Legislazione recente

Crisi aziendali: al via la nuova regolamentazione

È stato pubblicato, sulla G.U. 4 settembre 2019, n. 207, il D.L. 3 settembre 2019, n. 101, in tema di disposizioni per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. Il provvedimento, entrato in vigore lo scorso 5 settembre, contiene una serie di disposizioni volte a garantire la tutela economica e normativa di particolari categorie di lavoratori deboli, quali, a titolo esemplificativo, "rider", lavoratori disabili, Lsu e Lpu, precari. Il Decreto contiene inoltre interventi a supporto della fase attuativa del reddito di cittadinanza e per fronteggiare importanti crisi industriali in corso in diverse regioni italiane.

circolari & messaggi

MINISTERO DEL LAVORO

Stagionali: chiarimenti per il settore radiotelevisivo

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpellato 2 ottobre 2019, n. 6, ha offerto chiarimenti sulla stipula di contratti stagionali, con particolare riferimento al settore radiotelevisivo. Viene confermato che nell'attuale ordinamento, fino a che le attività stagionali non saranno individuate da apposito D.M., rimane in vigore il D.P.R. n. 1525/1963, in applicazione del quale è consentita l'assunzione con contratto di lavoro stagionale di dipendenti esercenti le attività contenute nel suddetto decreto, tra cui figura, al n. 49 dell'elenco, "il personale artistico, giornalistico, impiegatizio e/o operaio addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita". Il Ministero conferma, inoltre, la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di atti-



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

vità stagionali, in aggiunta a quelle attualmente previste dal D.P.R. 1525/1963, che svolge funzione suppletiva rispetto ai CCNL, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine, come, in particolare, quelli previsti in tema di durata massima, proroghe, rinnovi, intervallo per le riassunzioni e limitazioni quantitative.

Contratto di espansione: istruzioni per il biennio 2019 - 2020

Il Ministero del lavoro, con circolare 6 settembre 2019, n. 16, ha fornito indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di CIGS, in via sperimentale,

tale, connessi alla stipula dei contratti di espansione, per le ipotesi di uscita anticipata e di nuove assunzioni. In termini analitici, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione, la circolare identifica i criteri in base ai quali, per gli anni 2019 e 2020, in presenza di rinnovo delle competenze professionali dei lavoratori, le imprese con un organico superiore a 1.000 occupati possono ridurre l'orario di lavoro con il ricorso alla CIGS e procedere a nuove assunzioni.

INL

Contratto a termine assistito: condizioni di stipula

L'INL, con nota 17 settembre 2019, n. 8120, ha fornito chiarimenti in tema di contratto a termine in deroga assistita, come regolamentato dall'art. 19, comma 3 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Si ricorda che, superato il limite di 24 mesi di successione dei contratti a termine (o diversa durata prevista dalla contrattazione collettiva), le parti possono stipulare un ulteriore contratto, presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, della durata massima di 12 mesi. L'INL, con l'intervento oggetto di commento, chiarisce che è preclusa la possibilità di accedere alla deroga assistita in assenza del motivo alla base del contratto a termine e in assenza del rispetto dei periodi di interruzione

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
rag. Stefano Dagnino

dott.ssa Elisa Torre
dott.ssa Eleonora Canu
rag. Daniela Grillà
dott. Stefano Mattioli
dott.ssa Federica Castagnola
dott. Giacomo Prandi
dott.ssa Sara Biancalana
dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott. Paolo Maiorelli
dott.ssa Chiara Panealbo

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

di 10/20 giorni.

In altri termini, viene ribadito che, sebbene l'intervento dell'Ispettorato del lavoro non comporti effetti "certificativi" in ordine all'effettiva sussistenza della causale, limitandosi alla verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto e alla genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, non appare ammissibile il ricorso alla procedura laddove la causale manchi del tutto, o siano violati i periodi di interruzione minima tra due contratti a tempo determinato, come regolamentati dall'articolo 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015.

Rispetto della contrattazione collettiva e agevolazioni

L'INL, con circolare 10 settembre 2019, n. 9, ha reso disponibili ulteriori chiarimenti in ordine al rapporto tra fruizione delle agevolazioni contributive e rispetto della contrattazione collettiva, proseguendo nell'analisi iniziata con proprio precedente intervento, tramite circolare n. 7/2019.

Si ricorda che per la fruizione dei benefici normativi e contributivi, secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, il datore di lavoro è tenuto, tra gli altri requisiti, al rispetto della contrattazione collettiva stipulata dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'Ispettorato ricorda che il rispetto dei CCNL deve intendersi riferito non solo alla parte economica, ma anche alla parte c.d. "normativa" del contratto, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali (ad esempio periodo di prova, orario di lavoro, lavoro straordinario, festivo, notturno, malattia, preavviso).

In termini operativi, al fine di agevolare l'attività di vigilanza degli ispettori, l'INL si riserva di fornire al proprio personale un prospetto delle clausole normative normalmente presenti nell'ambito del CCNL, di cui, unitamente al trattamento retributivo, andrà verificato il rispetto al fine di poter godere legittimamente di benefici "normativi e contributivi".

Spettacolo: condizioni di impiego dei minori

L'INL, con nota 11 settembre 2019, n. 7966, ha fornito chiarimenti in tema di autorizzazione per impiego di minori dello spettacolo, in assenza di un rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 4 della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

In termini operativi, l'INL ritiene che l'autorizzazione debba essere rilasciata dall'ITL nella sola ipotesi in cui sussista un rapporto di lavoro.

A supporto dell'orientamento espresso, si segnala che già il Decreto n. 218/2006, che disciplina l'impiego di minori di 14 anni in programmi televisivi, sebbene trovi applicazione anche al di fuori di un rapporto di lavoro, nel rinviare espressamente alla disciplina contemplata dalla Legge n. 977/1967, fa espresso riferimento alle sole ipotesi di "impiego lavorativo del minore di anni quattordici".



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

INPS

Contratti a termine: aumento dei contributi INPS

L'INPS, con circolare 6 settembre 2019, n. 121, ha regolamentato il contributo aggiuntivo dello 0,50% previsto dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, sui rinnovi dei contratti a termine/somministrazioni a termine.

A partire dai rinnovi decorrenti dal 14 luglio 2018 (non si considerano i rinnovi precedenti), è stato introdotto un contributo dello 0,50% da aggiungere al contributo base dell'1,4% per i rapporti a termine, anche in regime di somministrazione. In altri termini, per ogni rinnovo decorrente dallo scorso 14 luglio 2018 - data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 -, al contributo base sui tempi determinati dell'1,4% deve essere aggiunto uno 0,50%.

Si ricorda che i rinnovi, che devono essere motivati, sono contratti a termine successivi ad un primo e che, rispetto al primo, succedono dopo una interruzione temporale.

Visto che la norma si riferisce anche alle somministrazioni a termine, si considera rinnovo anche un primo con-

tratto a termine seguito ad un rapporto di somministrazione a termine finito e viceversa.

Non sono soggetti al contributo aggiuntivo:

- i contratti della pubblica amministrazione;
- il lavoro domestico;
- i contratti sostitutivi;
- i rapporti stagionali regolamentati dal DPR n. 1525/1963, mentre sono soggetti al contributo aggiuntivo i rapporti stagionali previsti dalla contrattazione collettiva;
- i contratti nell'ambito della ricerca scientifica, alle condizioni di legge.

In caso di trasformazione o riassunzione a tempo indeterminato entro i 6 mesi successivi, viene restituito, unitamente al contributo base dell'1,4%, anche il contributo aggiuntivo dello 0,50%.

A titolo esemplificativo, se un contratto a termine viene rinnovato tre volte, la contribuzione per rapporto a termine opererà secondo le seguenti percentuali (qualora non ricorrano i casi di esclusione sopra elencati): contratto originario a termine: 1,4%; 1° rinnovo: 1,9%; 2° rinnovo: 2,4%; 3° rinnovo: 2,9%.

Con il messaggio INPS 24 settembre 2019, n. 3447, l'Istituto ha indicato che il pregresso, dal 14 luglio 2018 ad agosto 2019, può essere regolarizzato nell'UniEmens di settembre o di ottobre 2019.

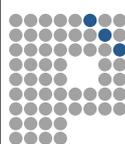
Cariche sociali e lavoro subordinato: quali i limiti

L'Istituto, con messaggio 17 settembre 2019, n. 3359, ha illustrato il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in ordine alla compatibilità tra la titolarità di cariche sociali e l'instaurazione, tra la società e la persona fisica che l'amministra, di un autonomo e diverso rapporto di lavoro subordinato.

In termini analitici, la circolare passa in rassegna le diverse modalità con cui si può configurare la titolarità di cariche sociali nelle società di capitali, passando dal presidente del consiglio di amministrazione, all'amministratore unico, all'amministratore delegato, per arrivare al socio unico e alla coincidenza tra socio e amministratore.

La carica di presidente del consiglio di amministrazione non esclude di per sé la coesistenza del rapporto subordinato.

Lo Studio Associato Lupi & Puppò partecipa a:



PROGETTO

SICUREZZA S.r.l.

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

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

nato, qualora il presidente sia soggetto alle direttive/decisioni/controllo del consiglio.

L'amministratore unico non è invece compatibile con la subordinazione, in ragione del fatto che è detentore del potere di esprimere da solo la volontà dell'ente sociale.

Per l'amministratore delegato è necessario valutare il contenuto della delega (se generale è esclusa la subordinazione, se parziale deve essere valutata l'ampiezza della stessa). La configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato è da escludere in caso di socio unico, mentre in caso di socio e amministratore deve essere fatta una valutazione caso per caso.

L'Istituto, riassumendo quanto sopra esposto, al fine di garantire uniformità di trattamento delle suddette casistiche, precisa che la valutazione della compatibilità dello status di amministratore di società di capitali con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato presuppone l'accertamento in concreto, caso per caso, della sussistenza delle seguenti condizioni:

- il potere deliberativo deve essere affidato all'organo collegiale di amministrazione;
- deve sussistere il vincolo della subordinazione, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica di un altro soggetto;
- il soggetto deve svolgere, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società.

ANF: no all'autorizzazione per genitori single e vedovi

L'Istituto, con messaggio 25 settembre 2019, n. 3466, ha offerto chiarimenti in tema di autorizzazione per gli ANF nei casi di nucleo familiare composto da unico genitore e dai figli dello stesso (ad esempio in presenza di ragazza madre) e nei casi di nuclei in cui uno dei genitori è deceduto e, quindi, l'altro risulta vedovo.

L'Istituto ha precisato che in tali casi le procedure telematiche non operano l'istruttoria automatica, perché è necessaria un'istruttoria interna per la verifica dei dati anagrafici dichiarati, a seguito della quale potrà essere gestita l'istruttoria della domanda di ANF secondo le modalità ordinarie.

L'Istituto continua, affermando che in tali casistiche non è ravvisabile la possibile duplicazione del pagamento e pertanto non è necessaria la presentazione di domanda di autorizzazione da parte del cittadino richiedente.

Si segnala che l'intera procedura di richiesta da parte dei dipendenti è tutt'ora fortemente rallentata, soprattutto per i casi di autorizzazione, mentre dalla parte delle aziende e degli intermediari si registra un lento incremento delle funzionalità del sistema, che dopo diversi mesi dall'avvio del processo telematico non è ancora operativo per intero.

Nuova classificazione tariffaria: FAQ

L'Istituto, con istruzione operativa del 10 settembre 2019, ha pubblicato le risposte ad alcune FAQ in materia di classificazione tariffaria.

In particolare, le risposte ai quesiti hanno interessato l'inquadramento tariffario delle attività svolte dalle seguenti tipologie di imprese: panificio con più punti vendita (gestione artigianato); attività di vendita con annesso laboratorio di riparazione/produzione (gestione terziario); vendita e restauro mobili nella gestione terziario; ristoranti annessi agli alberghi; attività svolta dagli addetti alla reception degli alberghi; alberghi comprensivi di spiaggia attrezzata e di impianti sportivi; alberghi comprensivi di centro benessere o centro termale gestito dal medesimo albergo; stabilimento termale comprensivo di impianto sportivo; noleggio di macchine e attrezzature.

Premi INAIL 2019: aggiornata la retribuzione imponibile

L'Istituto, con circolare 23 settembre 2019, n. 25, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi INAIL, in applicazione del decreto del Ministro del lavoro n. 951/2019, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industriale con decorrenza 1° luglio 2019 e stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 16.554,30 euro e di 30.743,70 euro.

Fondazione Lavoro
Consulenti per il Lavoro

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

Dirigenti aziende terziario: proroga al 31/12/2019

Con Verbale di Accordo 10 settembre 2019, è stata disposta la proroga della validità del CCNL Dirigenti aziende terziario al 31 dicembre 2019 (la scadenza originaria era al 31 dicembre 2018).

Sotto il profilo previdenziale, a decorrere da gennaio 2019, il contributo a carico del datore di lavoro dovuto al fondo di previdenza complementare Mario Negri passa da 2,11% a 2,15%. Viene infine modificato l'art. 7 del CCNL in tema di piani azionari dei dipendenti, con la finalità di adeguare il disposto contrattuale alla mutata normativa.

G iurisprudenza

Termine: solo rispettando la sicurezza sul lavoro

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 24 giugno 2019, n. 16835, in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, ha stabilito che grava sul datore di lavoro l'onere probatorio circa l'effettuato aggiornamento del documento di valutazione dei rischi previsto dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, riprendendo la normativa consolidatasi ormai nei decenni, pone come condizione per l'apposizione del termine al contratto, il rispetto integrale della normativa in tema di sicurezza sul lavoro, come regolamentata dal D. Lgs. n. 81/2008. La sentenza oggetto di commento verte in particolare sulla regolarità del documento di valutazione dei rischi, che deve essere mantenuto aggiornato dal datore di lavoro in relazione ai mutamenti che intervengono nel tempo all'organizzazione aziendale. In mancanza di rispetto della normativa in tema di sicurezza, il termine si intende come non apposto e il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato.

Dimissioni della lavoratrice madre: quali indennità?

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 17 giugno 2019, n. 16176, ha stabilito che, in caso di dimissioni volontarie nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre ha diritto, a norma dell'articolo 55 del D. Lgs. n.



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

151/2001, alle indennità previste dalla legge e dal contratto collettivo per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. La Suprema Corte ha sottolineato che le indennità sopra citate sono dovute alla lavoratrice dimissionaria indipendentemente dal motivo delle dimissioni e, quindi, anche nell'ipotesi in cui esse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice stessa alle dipendenze di diverso datore di lavoro.

Congedo straordinario: sì al recesso per fruizione indebita

La Corte di Cassazione, con la sentenza 19 luglio 2019, n. 19580, ha statuito che un'assenza dalla residenza del parente assistito, seppur limitata ad alcuni giorni per via di una episodica gita in bicicletta, è incompatibile con il congedo straordinario di cui i lavoratori possono fruire per massimo 24 mesi allo scopo di assistere un familiare in condizioni di disabilità grave, secondo quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001.

I Giudici hanno motivato la sentenza emessa sull'assunto che la concessione del congedo straordinario sia una misura che si giustifica solo in presenza di un'assistenza permanente e continuativa, la quale comporti una condivisione quotidiana dei bisogni del familiare disabile e un'ininterrotta relazione di affetto e cura.

La sentenza prosegue precisando che il beneficio di cui gode il lavoratore per assistere il familiare in condizioni di



**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

handicap grave va valutato con il massimo rigore, tenendo in considerazione anche il disagio organizzativo che subisce il datore di lavoro e che pertanto la prestazione assistenziale deve essere permanente, continuativa e globale, risultando incompatibile con la fruizione da parte del dipendente, nell'arco dei 24 mesi di congedo, di alcune giornate per svago personale. Sulla base delle considerazioni esposte, i giudici hanno ritenuto giustificato il licenziamento operato dal datore di lavoro.

Infortuni e rischio elettivo

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 13 febbraio 2019, n. 4225, ha stabilito che la condotta del lavoratore può determinare un esonero totale del datore di lavoro da qualsiasi responsabilità relativa all'infortunio occorso, qualora il comportamento del dipendente presenti i caratteri di "abnormità, inopinabilità ed esorbitanza", tali da poter essersi individuare come causa esclusiva dell'evento.

Nel caso di specie, infatti, è stato considerato sussistente dai Giudici il rischio elettivo nella condotta tenuta dal danneggiato consistente nella decisione di calarsi nella fossa in cui viene raccolto il materiale di risulta omettendo di avvertire il gruista che sta operando nell'area e con ciò procurandosi un infortunio.

I Giudici, in sostanza, ribadiscono che la responsabilità del datore di lavoro è esclusa nel caso di infortunio determinatosi da comportamenti discendenti dal cd. "rischio elettivo", che il datore non può essere chiamato a fronteggiare, essendo totalmente estranei alla propria sfera di azione.

Sotto il profilo formale, per evitare di essere chiamato in corresponsabilità, il datore è opportuno che sanzioni il

comportamento tenuto dal dipendente sotto il profilo disciplinare, comminando la sanzione prevista dal CCNL applicato.

Ok al recesso per concerto durante la malattia

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6074/2018, ha ritenuto essere giustificato il licenziamento comminato ad un lavoratore per giusta causa, in quanto l'azienda era venuta a conoscenza, dai media locali e di settore, nonché visionando il profilo facebook del lavoratore, che, nel periodo di assenza per malattia, lo stesso si era esibito in pubblico tenendo un concerto musicale.

I Giudici hanno individuato una serie di elementi posti in essere dal lavoratore tesi a simulare lo stato di malattia:

- la distanza, di oltre 45 Km, della localizzazione del concerto dalla residenza del lavoratore;
- la durata del periodo di malattia a cavallo dell'esibizione;
- fissazione con anticipo delle date dei concerti;
- la foto sul profilo facebook nella quale il lavoratore suonava la fisarmonica in piedi.

In sostanza, ad avviso dei Giudici, il comportamento tenuto dal lavoratore (viaggio in macchina su strada tortuosa, attesa sul luogo del concerto con una temperatura non confacente alla malattia, esibizione per due ore, con postura in piedi e sostenendo il peso della fisarmonica), in presenza di lombosciatalgia, ha sicuramente ritardato la sua guarigione ed è stata ritenuta idonea a giustificare il licenziamento, per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

Scadenario Settembre 2019

CONTRATTAZIONE: VARIAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI E RINNOVI

ALIMENTARI - Aziende industriali: Minimi retributivi

DIRIGENTI Aziende autotrasporto: La scadenza del CCNL è stata prorogata al 31/12/2019

DIRIGENTI - Aziende terziario: La scadenza del CCNL è stata prorogata al 31/12/2019. A decorrere da gennaio 2019, il contributo a carico del datore di lavoro dovuto al F.do Mario Negri passa da 2,11% a 2,15%

METALMECCANICI - Confindustria: 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"

SPEDIZIONIERI: Per la regione Liguria - Prov. di Genova - Erogazione del premio di produzione alle modalità individuate all'Associazione di categoria



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.