

informaziende

> Decreto Trasparenza: nuovi obblighi informativi

È stato pubblicato sulla G.U. n. 176/2022, il D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, c.d. Decreto Trasparenza, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, in vigore dal 13 agosto 2022, che apporta modifiche alle informazioni sul rapporto di lavoro che devono essere rese in sede di avvio.

In termini operativi, il rispetto dei nuovi obblighi di informazione si realizza, dal 13 agosto 2022, tramite la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale di lavoro, integrato da una informativa, contenente le seguenti informazioni, aggiuntive rispetto alla lettera di assunzione:

- cause sospensive del periodo di prova (il patto di prova va obbligatoriamente indicato per iscritto prima dell'inizio del rapporto);
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista dal CCNL applicato;
- durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario

di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

- se il rapporto, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- a) variabilità della programmazione del lavoro;
 - b) ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - c) periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione;
- contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
 - enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Le informazioni sopra riportate possono, se non è stata possibile la comunicazione prima dell'inizio del rapporto, essere trasmesse entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione.

Le informazioni relative a diritto alla formazione, durata congedi, preavviso, contratto collettivo ed enti per i contributi previdenziali e assicurativi possono essere trasmesse anche entro un mese dall'inizio della prestazione. In caso di estinzione del rapporto prima di un mese, i dati sopra riportati devono essere comunicati entro la data di cessazione.

In tema di variazione degli elementi del contratto dopo l'assunzione, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica,

qualsiasi variazione degli elementi contenuti nella lettera di assunzione e nell'informativa, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari o da clausole di contratto collettivo.

Per tutti i rapporti di lavoro subordinato e di cococo già instaurati al 1° agosto 2022, e per quelli fino al 12 agosto 2022, l'indicazione degli elementi aggiuntivi sopra riportati è dovuta su richiesta scritta del lavoratore già assunto prima del 13 agosto 2022, entro 60 giorni dalla richiesta stessa.

In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto rispetto degli obblighi informativi sopra riportati, il datore di lavoro è punito con l'applicazione di una sanzione amministrativa di importo variabile da euro 250 ad 1.500, per ogni lavoratore interessato.

► Decreto Conciliazione: modifiche ai congedi

È stato pubblicato sulla G.U. n. 176/2022, il D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, in tema di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. In materia di congedo di paternità obbligatorio, il padre lavoratore dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

A decorrere dalla fruizione del congedo di paternità obbligatorio e fino al compimento di un anno di età del figlio, vige il divieto di licenziamento del padre.

Dal 13 agosto 2022, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al 12esimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12esimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori, ossia:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio, entro i primi 12 anni di vita;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio, entro i primi 12 anni di vita;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita.

Al genitore solo, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia

inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

I periodi di congedo parentale sono computabili nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità.

In tema di permessi ex lege n. 104/1992, è stato superato il principio del cd. "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla medesima persona in situazione di disabilità grave.

Secondo le nuove disposizioni, a decorrere dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli legittimati per legge, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

In tema di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, dal 13 agosto 2022, sono apportate le seguenti novità:

- viene inserito il "convivente di fatto" di cui alla legge n. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile;
- il congedo viene riconosciuto anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Decreto Semplificazioni: conversione in legge <

È stata pubblicata sulla G.U. n. 193/2022, la legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 73/2022 (c.d. Decreto Semplificazioni).

Il provvedimento, in vigore dallo scorso 20 agosto 2022, introduce misure in materia di semplificazioni fiscali, comunicazioni per lo smart working e di rilascio del nulla osta al lavoro.

Decreto Aiuti bis: novità per i lavoratori <

È stato pubblicato sulla G.U. n. 185/2022, il Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, cd. "Decreto Aiuti bis", i cui principali interventi in materia lavoristica riguardano:

- esenzione fino a 600 euro, per il solo anno 2022, per i fringe benefit nonché per le somme erogate o rimborsate ai dipendenti dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;
- esonero parziale dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori dipendenti, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, che è incrementato di 1,2 punti percentuali, sommandosi allo 0,80%;
- estensione, a ulteriori categorie di lavoratori, dell'indennità una tantum di 200 euro.

➤ **Smart working e nuova comunicazione telematica**

Il Ministero del lavoro, con Decreto 22 agosto 2022, n. 149, ha definito le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative agli accordi di lavoro agile.

Il precedente obbligo viene sostituito, dal 1° settembre 2022, da una mera comunicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, da trasmettersi in via telematica al Ministero del lavoro.

Pertanto, dallo scorso 1° settembre, per i datori di lavoro pubblici e privati, è disponibile l'apposito modulo attraverso il portale Servizi lavoro, accessibile tramite autenticazione Spid e Cie.

La comunicazione, a decorrere dal 1° settembre 2022, è prevista solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

L'adempimento deve essere effettuato entro il termine di 5 giorni.

Con notizia 26 agosto 2022, il Ministero del lavoro ha comunicato che la piena operatività della nuova procedura richiede anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi "Rest" di invio delle comunicazioni e che pertanto, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

➤ **Distacco transnazionale di lunga durata: modalità di comunicazione**

Il Ministero del lavoro ha pubblicato nell'area Pubblicità legale, lo scorso 18 luglio 2022, il decreto ministeriale 6 agosto 2021, n. 170, in tema di comunicazione, che deve essere

resa dalla società straniera, del distacco transnazionale nell'ambito di una prestazione di servizi, in relazione ai lavoratori distaccati in Italia per un periodo di "lunga durata".

Il decreto definisce gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi – comunitari ed extra-comunitari - al Ministero del lavoro per i lavoratori distaccati in Italia.

Lavoro nello spettacolo: al via il riordino del settore ◀

Il Ministero del lavoro, con notizia del 13 luglio 2022, ha comunicato che è stato approvato dal Parlamento il disegno di Legge recante "Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo", che modifica radicalmente l'attuale disciplina.

Il provvedimento conferisce al Governo la delega per l'adozione di uno o più Decreti Legislativi in tema di riordino delle disposizioni normative sul lavoro nel mondo dello spettacolo, a modifica della Legge n. 175/2017.

In termini analitici, è previsto il riordino e la revisione degli strumenti di sostegno del reddito, nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi, nonché l'introduzione di un'indennità di discontinuità, quale indennità strutturale e permanente per garantire una "copertura" ai lavoratori dello spettacolo nei momenti di inattività o durante i periodi di studio e formazione.

FIS: nuova disciplina dall'anno 2022 ◀

Il Ministero del lavoro, con notizia del 2 agosto 2022, ha reso noto che è stato firmato il Decreto interministeriale di adeguamento della disciplina del FIS alle disposizioni da ultimo modificate dalla legge di Bilancio 2022 – Legge n. 234/2021.

Tra le principali novità, il Ministero evidenzia:
- ambito di applicazione: sono soggetti alla

disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti in ambito CIGO e che non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterali;

- destinatari: i lavoratori, compresi gli apprendisti, assunti con contratto di lavoro subordinato, a esclusione dei dirigenti, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a 30 giorni alla data di presentazione della domanda;
- assegno di integrazione salariale: ai lavoratori beneficiari, il FIS garantisce la prestazione di un assegno di integrazione salariale, d'importo pari all'integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente

in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie;

- finanziamento: per i datori che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, è previsto un contributo ordinario dello 0,5% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori; per i datori di lavoro, che nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti è previsto un contributo ordinario dello 0,8% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori.

> Congedi straordinari e permessi disabili: prime indicazioni

L'Istituto, con messaggio 5 agosto 2022, n. 3096, ha reso disponibili le prime indicazioni per il riconoscimento delle indennità in vigore dal 13 agosto 2022, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza.

L'Istituto precisa che le indicazioni operative di dettaglio saranno oggetto di una specifica circolare, che verrà pubblicata successivamente.

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022 è comunque possibile richiedere i permessi e il congedo, come modificati dalla nuova normativa, presentando domanda all'INPS attraverso i consueti canali telematici, allegando, per i conviventi di fatto, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione.

< Congedi di paternità e parentali: chiarimenti INPS

L'Istituto, con messaggio 4 agosto 2022, n. 3066, ha offerto i primi chiarimenti ai fini del riconoscimento delle indennità di maternità, paternità e congedo parentale previste dal D.Lgs. 105/2022, che sono entrate in vigore lo scorso 13 agosto 2022.

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022, è possibile fruire dei congedi come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto con successiva comunicazione.

> Iscrizione azienda all'INPS e dichiarazione di parentela

L'Istituto, con messaggio 14 luglio 2022, n. 2819, ha comunicato che il modulo telematico "Iscrizione Azienda" è stato implementato con il campo "Dichiarazione di parentela".

Per principio generale, in caso di prestazioni di lavoro tra parenti e affini conviventi, la prestazione si presume a titolo gratuito ed è, quindi, necessario verificare l'eventuale sussistenza dei requisiti della subordinazione, presupposto necessario per il versamento dei contributi previdenziali.

A seguito dell'integrazione della modulistica, in fase di prima iscrizione, il datore di lavoro dovrà dichiarare se tra i lavoratori assunti siano presenti soggetti ai quali lo stesso è legato da rapporti di coniugio, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado.

> Giornalisti: nuovi contributi INPS dal 1° luglio

L'Istituto, con circolare 14 luglio 2022, n. 82, ha delineato gli obblighi contributivi relativi ai giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, decorrenti dal mese di competenza di luglio 2022, in attuazione delle previsioni della Legge di Bilancio 2022 - Legge n. 234/2021.

> Decontribuzione Sud: proroga fino al 31 dicembre 2022

L'Istituto, con circolare 27 luglio 2022, n. 90, ha reso disponibili le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla decontribuzione Sud, limitatamente al periodo 1° luglio 2022-31 dicembre 2022, a seguito dell'intervenuta autorizzazione da parte della Commissione Europea.

< Giornalisti: ammortizzatori e disoccupazione INPS

L'Istituto, con circolare 25 luglio 2022, n. 87, fornisce precisazioni in tema di trasferimento all'INPS della funzione previdenziale svolta dall'INPGI, fornendo istruzioni per la gestione delle prestazioni di integrazione salariale straordinaria in corso di godimento alla data del 30 giugno 2022 e per la presentazione delle nuove richieste di integrazione salariale straordinaria a partire dal 1° luglio 2022.

Con circolare 27 luglio 2022, n. 91, l'INPS ha altresì fornito istruzioni amministrative in materia di indennità di disoccupazione a favore dei giornalisti iscritti all'INPGI.

< CIGO per "eventi meteo": modalità di istanza

L'Istituto, con messaggio 28 luglio 2022, n. 2999, ha riepilogato le principali istruzioni operative per la corretta gestione delle richieste di CIGO con causale "eventi meteo", per le quali l'evento meteo sfavorevole è riferito alle temperature elevate, intendendosi per tali quelle superiori a 35° centigradi (anche temperature inferiori a 35° centigradi possono determinare l'accoglimento della domanda di CIGO, qualora entri in considerazione la valutazione non solo della temperatura rilevata dai bollettini meteo, ma anche quella c.d. "percepita").

Anche la tipologia di lavorazione in atto e le modalità con le quali la stessa viene svolta costituiscono un elemento di rilievo per valutare positivamente l'integrabilità della causale "evento meteo" per temperature elevate.

L'Istituto precisa, inoltre, che il datore di lavoro, nella domanda di CIGO e nella relazione tecnica, deve indicare le giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime, nonché le cause, riconducibili all'eccessivo calore che hanno determinato detta sospensione / riduzione.

> Modello OT23/2023: guida alla compilazione

L'Istituto, con istruzione operativa 1° agosto 2022, n. 7507, ha reso noto che è in corso di pubblicazione il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per

previdenza per l'anno 2023 (OT23), in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2022.

Scadenzario Settembre 2022

CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi	
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA MUSICALE	<ul style="list-style-type: none"> • Compenso minimo ore didattica aggiuntiva; • Compenso minimo prestazioni aggiuntive personale tecnico e amministrativo; • Indennità personale EP; • Compenso per attività rese per conto terzi.
AMMINISTRATORI di CONDOMINIO ANACI/SACI	<p>In data 16 Luglio 2022 è stato siglato l'accordo per il rinnovo del contratto, con decorrenza 1° Luglio 2022, con le seguenti variazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Classificazione del personale; • Minimi retributivi; • Scatti d'anzianità; • Indennità di mancata contrattazione di II livello e individuale; • Indennità di maneggio denaro; • Indennità per lavoro discontinuo; • Ente bilaterale federale; • Previdenza complementare; • Welfare contrattuale; • Contributo assistenza contrattuale (COASCO).
FARMACIE Aziende private	<p>Assistenza sanitaria integrativa; entro il 31 Agosto 2022 va effettuata, da parte delle Aziende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la comunicazione dei dati dei lavoratori per cui attivare la copertura; • il pagamento delle quote contributive con riferimento sia al secondo semestre 2022 che ai mesi pregressi (periodo Novembre 2021 - Giugno 2022).
LAVANDERIE Confindustria	Minimi retributivi.
SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE - Agidae	Premio professionalità.



**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



**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



Comsas s.r.l.

Comsas S.r.l. è al servizio dei clienti dello Studio Associato Lupi & Puppo Rilevazione Presenze WEB Zucchetti (rilevatori a muro, rilevatori virtuali, APP su mobile) software applicativi: presenze, work flow, trasferte, note spese, timesheet, human resources. (Preventivi, analisi delle configurazioni, installazione ed assistenza diretta al cliente).

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15
Tel. 010 84 62 71 - comsas@comsas.it



**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 Favafabbi: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041



ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE
DEI DATATORI DI LAVORO DOMESTICO
Associazione riconosciuta

Competenti noi, senza problemi voi

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



**PROGETTO
SICUREZZA S.r.l.**

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



joblab

JOBLAB COMSAS SRL - SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI

Via Leone XIII N. 14 CAP 20145 - MILANO

Joblab Comsas Srl STP è una Società tra Professionisti che si occupa dell'attività di elaborazione paghe e consulenza del lavoro, contributiva previdenziale e assistenziale; svolgimento di pratiche ed adempimenti amministrativi a favore di terzi. L'attività è svolta dal 2001 e le aziende gestite sono localizzate principalmente in Lombardia.

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

dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani

dott.ssa Marisa Raggio
rag. Stefano Dagnino
rag. Daniela Grillà
dott. Stefano Mattioli
dott.ssa Federica Castagnola
dott.ssa Sara Biancalana

dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott. Paolo Maiorelli
dott.ssa Chiara Panealbo
dott. Matteo Puppo
dott.ssa Suarda Marini

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**