

# informaziende

## ➤ Decreto Aiuti-bis: welfare e riduzione del cuneo fiscale

È stata pubblicata sulla G.U. n. 221/2022, la Legge 21 settembre 2022, n. 142, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 115/2022 - c.d. Decreto Aiuti-bis -, recante misure urgenti in materia di energia, politiche sociali e industriali. In campo lavoristico, si segnalano, in particolare:

- la conferma dell'incremento a 600 euro, per l'anno 2022, della soglia di esenzione dei fringe benefit, con ampliamento all'utilizzo per l'erogazione o il rimborso delle utenze domestiche per il servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale;
- la conferma, per il periodo luglio 2022 - dicembre 2022, dell'innalzamento dell'1,2% dello sgravio contributivo c/dipendente, pertanto lo sgravio passa dallo 0,80% al 2% (sono esclusi i domestici);
- l'ampliamento della platea dei lavoratori beneficiari dell'indennità una tantum di 200 euro;
- in tema di smart working, la reintroduzione della modalità di comunicazione telematica semplificata, senza necessità di accordi scritti, fino al 31 dicembre 2022. È stato inoltre prorogato, fino alla medesima data, il diritto a svolgere la prestazione in smart working per i lavoratori disabili, per i fragili, per i soggetti a rischio Covid e per i genitori di figli minori di 14 anni.

## ➤ Smart working: un ritorno al passato

Con l'entrata in vigore, lo scorso 22 settembre 2022, della conversione in legge del cd.

"Decreto Aiuti-bis" – Legge n. 142/2022 – sono ripristinate alcune disposizioni in tema di smart working, introdotte durante il periodo della pandemia e successivamente abrogate.

In particolare, l'art. 23bis, comma 1, dispone la proroga, fino al 31 dicembre 2022, del diritto per i lavoratori fragili di svolgere in via ordinaria la propria prestazione lavorativa in modalità agile. Si tratta di quei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità.

Le patologie che consentono il riconoscimento della condizione di lavoratore fragile, ai fini del diritto di prestare l'attività lavorativa con modalità di lavoro agile, devono essere certificate dal medico di famiglia.

Fino al 31 dicembre 2022, il diritto a svolgere l'attività da remoto è stabilito anche per i disabili e per coloro che sono "a rischio covid", con attestazione in capo al medico competente del lavoro.

Il comma 2 dell'art. 23-bis, sempre fino al 31 dicembre prossimo, ha re-introdotto il diritto, per i genitori che hanno almeno un figlio minore di anni 14, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali.

Il diritto è però subordinato al verificarsi delle seguenti condizioni soggettive in capo al genitore lavoratore, ovvero che:

- la modalità organizzativa del lavoro agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Con l'art. 25-bis è stata invece prorogata al 31 dicembre la disposizione secondo la quale i datori di lavoro del settore privato possono disporre lo smart working senza obbligo di accordi individuali scritti, con comunicazione semplificata al Ministero del lavoro avente ad oggetto i nominativi dei lavoratori e la durata del lavoro agile.

Resta inteso che gli accordi nel frattempo elaborati, visto che la precedente normativa aveva imposto la forma scritta per il lavoro agile dal 1° settembre, rimangono validi, salvi i diritti per le categorie sopra indicate, che prevalgono, fino a fine dicembre, su eventuali disposizioni limitative statuite per iscritto.

Da ultimo, si ricorda che l'art. 4 del D. Lgs. n. 105/2022, ha introdotto, in modo strutturale, un onere, in capo ai datori di lavoro, di riconoscere, in caso di introduzione dello smart working in azienda, una priorità (non si tratta di diritto in questo caso, pertanto la scelta rimane in capo al datore) alle richieste di lavoro agile presentate dalle seguenti categorie di dipendenti: disabili in situazione di gravità accertata ex lege n. 104/1992, genitori di figli fino a 12 anni di età, genitori con figli disabili e assistenti familiari – cd. “caregiver” - di soggetti non autosufficienti.

## ► Decreto Aiuti-ter: bonus di 150 euro a novembre

È stato pubblicato sulla G.U. n. 223/2022, il D.L. 23 settembre 2022, n. 144, c.d. Decreto Aiuti-ter, contenente ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale e produttività delle imprese.

Il provvedimento, entrato in vigore lo scorso 24 settembre, in campo lavoristico, prevede:

- ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella busta paga di novembre 2022, una somma a titolo di indennità Una tantum di

importo pari a 150 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16 del D.L. n. 144/2022, e spetta una sola volta, anche nel caso di titolarità di più rapporti di lavoro;

- l'indennità una tantum di 150 euro viene erogata anche, tra le altre categorie, a cura dell'INPS:
  - ai lavoratori domestici già beneficiari dell'indennità una tantum di 200 euro, che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro al 24 settembre 2022, nel mese di novembre 2022;
  - ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, a domanda, con contratti attivi al 18 maggio 2022 e iscritti alla Gestione separata con reddito non superiore a 20.000 euro per il 2021.

## Tempo determinato: fine delle causali contrattuali <

L'art. 41-bis del D.L. 25 maggio 2021, n. 73 – cd. “Decreto Sostegni-bis” -, aveva delegato la contrattazione collettiva all'individuazione di ulteriori causali per la stipula di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, aggiuntive rispetto a quelle legali, che potevano essere motivate esclusivamente da:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Le “specifiche esigenze previste dai contratti collettivi”, potevano essere stabilite a livello di contrattazione collettiva con il limite temporale del 30 settembre 2022.

Assunto quanto sopra, dal 1° ottobre 2022 è terminata la possibilità, per l'azienda, di invocare nei rapporti a tempo determinato, “ulteriori causali” individuate dai CCNL, rispetto a quelle legali, che pertanto tornano ad essere le uniche apponibili.



## ➤ Rapporto biennale pari opportunità: proroga al 14 ottobre

Il Ministero del lavoro, con notizia 28 settembre 2022, ha reso noto che, relativamente al Rapporto biennale sulla situazione personale maschile e femminile, il termine per la compilazione sul sito ministeriale, fissato al 30 settembre 2022, è differito al 14 ottobre 2022, a seguito di segnalazioni che riportano difficoltà nella compilazione, dovute a rallentamenti sul sistema.

Si ricorda che, entro il medesimo termine, copia del rapporto, unitamente alla ricevuta di avvenuto invio, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica - via pec -, anche alle Rappresentanze sindacali aziendali.

In assenza di RSA, rapporto e ricevuta vanno inviate alle RSU e, in mancanza anche di RSU, la pec va inoltrata alle Organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che risultano aver sottoscritto il CCNL applicato.

## ➤ Decreto Trasparenza e obblighi informativi

Il Ministero del lavoro, con circolare 20 settembre 2022, n. 19, ha reso disponibili i primi chiarimenti in relazione alle novità introdotte dal Decreto Trasparenza - D. Lgs. n. 104/2022.

In termini operativi, sono state fornite precisazioni sul contenuto dell'Informativa da consegnare ai dipendenti insieme alla lettera di assunzione, come di seguito riportato.

In tema di congedi, rilevano esclusivamente i congedi retribuiti; in altri termini, l'obbligo di informazione riguarda solo quelle astensioni espressamente qualificate dal Legislatore come "congedo", escludendo pertanto le astensioni definite "aspettative", i "permessi" e le "assenze". A titolo esemplificativo, il

Ministero ha citato i congedi di maternità/paternità, il congedo parentale e quello straordinario ex D. Lgs. n. 151/2001, il congedo per cure per gli invalidi ex D. Lgs. n. 119/2011 e il congedo per donne vittime di violenza.

Come retribuzione, devono essere indicate tutte le componenti di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione. Il welfare aziendale e i ticket restaurant vanno indicati solo qualora siano previsti dalla contrattazione collettiva o da prassi aziendali quali componenti stabili della retribuzione aziendale.

Orario di lavoro programmato: le informazioni devono riguardare i riferimenti al CCNL e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro, quali la concreta articolazione dello stesso, le condizioni dei cambiamenti di turno, modalità e limiti del lavoro straordinario e relativa retribuzione.

Previdenza e assistenza: le informazioni devono riguardare la specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, quale, ad esempio, la possibilità di aderire a Fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.

Il Ministero, nel provvedimento oggetto di analisi, tratta poi elementi ulteriori rispetto all'informativa, quali la durata massima del periodo di prova, laddove precisa che il periodo di prova viene prolungato in misura corrispondente alla durata delle assenze, quali, a titolo esemplificativo, malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori, congedi e permessi per l'assistenza dei disabili.

## Artigiani: riduzione premi anno 2022 ◀

Il Ministero del lavoro, di concerto con il MEF, con Decreto interministeriale 14 luglio 2022, pubblicato in data 31 agosto 2022, ha statuito che la riduzione spettante alle

imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2020/2021, è stabilita in misura pari al 5,68% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2022.

### ► Decreto conciliazione vita-lavoro: novità per i congedi

L'INL, con nota 6 settembre 2022, n. 9550, ha riepilogato i contenuti del D. Lgs. n. 105/2022 e ha offerto indicazioni sulle novità introdotte in tema di congedi e permessi.

In particolare, in riferimento al congedo obbligatorio per il padre di 10 giorni lavorativi, viene chiarito che è fruibile nel periodo tra i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi alla nascita, che non è frazionabile ad ore e può essere utilizzato anche in modo non continuativo, si applica anche al padre adottivo e affidatario e può essere utilizzato anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Tale congedo, dà diritto ad una indennità giornaliera c/INPS pari al 100% della retribuzione ed è raddoppiato a 20 giorni in caso di parto plurimo.

Un elemento notevolmente innovativo, decorrente dal 13 agosto 2022, è rappresentato dall'introduzione del divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del «congedo di paternità obbligatorio», per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Rispetto al congedo parentale, è stato incrementato il periodo fruibile dai padri.

In termini analitici, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono di seguito riportati:

- alla madre, fino al 12esimo anno di vita del bambino, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12esimo anno di vita del bambino, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno 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.

Con riferimento ai limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:

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

Per i periodi di congedo parentale ulteriori a 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori, è dovuta, fino al 12esimo 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, a decorrere dal 13 agosto 2022, sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e durante tali periodi maturano i ratei di 13esima, ferie e permessi.

Per i permessi per assistere disabili ai sensi della legge n. 104/1992, si registra il superamento del principio del «referente unico dell'assistenza», pertanto, per lo stesso disabile, più soggetti potranno essere autorizzati, in alternativa tra di loro, alla fruizione dei permessi, entro il limite mensile di 3 giorni.

Si registra infine l'estensione, a convivente di fatto di cui alla legge n. 76/2016 e a componente dell'unione civile, dei permessi ex lege n. 104/1992 e del congedo straordinario ex D. Lgs. n. 151/2001.



## ➤ **Maternità: operativo l'esonero contributivo**

L'Istituto, con circolare 19 settembre 2022, n. 102, ha messo a disposizione le istruzioni per la gestione degli adempimenti connessi all'esonero contributivo del 50% della contribuzione INPS a carico delle lavoratrici madri dipendenti, della durata di un anno, decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro, successivamente alla fruizione del congedo obbligatorio di maternità. La circolare, fornisce inoltre un chiarimento ulteriore rispetto al tenore letterale della legge, ove indica che, laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice.

In termini temporali, l'agevolazione, della durata di 12 mesi, riguarda in via sperimentale l'anno 2022, pertanto il rientro dalla maternità deve perentoriamente avvenire entro il 31 dicembre 2022.

I datori di lavoro, per richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo in argomento, dovranno inoltrare all'Istituto un'istanza telematica attraverso il "Cassetto previdenziale", volta ad ottenere il rilascio di un apposito codice di autorizzazione.

Per i rapporti di lavoro domestico, l'Istituto renderà disponibili chiarimenti con successivo messaggio.

del D.L. n. 115/2022, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022.

In termini operativi, viene chiarito che il limite mensile di 2.692 euro è riferito ai rapporti di lavoro dipendente, anche a tempo parziale, e vengono fornite ulteriori indicazioni utili ai fini della corretta individuazione del massimale mensile della retribuzione imponibile INPS, nonché sono state fornite ulteriori istruzioni operative per la corretta fruizione della misura di esonero, anche chiarendo elementi che erano rimasti in sospeso già per il periodo di vigenza dello sgravio dello 0,80%.

## Imprese in crisi: limiti di fruizione dell'esonero <

L'Istituto, con circolare 7 settembre 2022, n. 99, ha reso disponibili le istruzioni per la fruizione dell'esonero contributivo del 100% per i datori di lavoro privati che assumono, limitatamente all'anno 2022, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati di qualsiasi età, provenienti esclusivamente da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa istituita congiuntamente da Ministero dello sviluppo economico e Ministero del lavoro.

Per la concreta fruizione dello sgravio, dovrà essere presentata istanza telematica, utilizzando il "Portale delle Agevolazioni", disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

## ➤ **Esonero IVS del 2%: chiarimenti**

L'Istituto, con messaggio 26 settembre 2022, n. 3499, ha chiarito che, ferme restando le precisazioni fornite con la propria circolare n. 43/2022, la riduzione, decorrente da gennaio 2022, della quota contributiva a carico dei lavoratori, di cui alla legge n. 234/2021, pari a 0,8 punti percentuali, è innalzata a 2 punti percentuali, per effetto

## AUU e modifiche apportate dal D.L. n. 73/2022 <

L'Istituto, con messaggio 27 settembre 2022, n. 3518, ha fornito chiarimenti in merito alle modifiche apportate dal D.L. n. 73/2022 alle disposizioni in tema di assegno unico e universale.

Nello specifico, sono stati aumentati gli importi dell'AUU per i nuclei familiari con

figli disabili maggiorenni e sono previste nuove disposizioni per potere beneficiare dell'AUU in presenza di nuclei familiari orfanili, composti da soggetti disabili gravi e titolari di pensione ai superstiti del genitore deceduto.

Le modifiche introdotte hanno effetto con riferimento al periodo marzo 2022 - febbraio 2023, Pertanto, per le domande inoltrate dal 1° luglio 2022, gli importi in pagamento sono già aggiornati, mentre per le istanze presentate entro il 30 giugno 2022, verranno effettuati i conguagli delle rate di assegno unico spettanti ed eventualmente già erogate, a decorrere dal mese di marzo 2022.

### > Alluvione nelle Marche: condizioni di richiesta della CIGO

L'Istituto, con messaggio 26 settembre 2022, n. 3498, a seguito dell'eccezionale evento meteorologico avvenuto nei giorni del 15 e 16 settembre 2022 in alcune zone delle provincie di Ancona e Pesaro, nella Regione Marche, ha reso disponibili tempestivi chiarimenti riguardo alle modalità di presentazione delle domande di CIGO da

parte dei datori di lavoro colpiti dall'alluvione, fornendo inoltre un elenco delle proprie strutture territoriali idonee alla gestione delle istruttorie delle istanze.

### Variazione del TUR: modifiche a interessi e sanzioni <

L'Istituto, con circolare 12 settembre 2022, n. 100, ha fornito indicazioni in ordine alla variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali, a seguito dell'aumento, disposto dalla BCE con la Decisione 8 settembre 2022, del Tasso Unico di Riferimento - TUR -, che, dallo scorso 14 settembre 2022, è salito all'1,25%. L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili, a decorrere dal 14 settembre 2022, è pari al tasso del 7,25% annuo.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, la sanzione civile è pari al 6,75%.

Anche l'INAIL è intervenuta con circolare 13 settembre 2022, n. 34, confermando i tassi sopra indicati dall'INPS.

### > Premi assicurativi: aggiornati i minimali

L'Istituto, con circolare 2 settembre 2022, n. 33, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, in base al decreto del Ministro del lavoro n. 106/2022, che ha

stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 17.780,70 euro e di 33.021,30 euro.

### Autoliquidazione 2022/2023: nuovo formato JSON <

L'Istituto, con Avviso 8 settembre 2022, ha

comunicato che è disponibile per l'autoliquidazione del premio 2022/2023 il nuovo formato "JSON" per ricevere le basi di calcolo e inviare le dichiarazioni delle retribuzioni.

Il nuovo formato, che sostituisce all'attuale .txt, garantisce una migliore interazione tra i servizi online dell'Istituto e i software esterni, una maggiore fruibilità nell'utilizzo e una più facile lettura.

Al fine di consentire un graduale adeguamento, per la prossima autoliquidazione 2022/2023 è possibile utilizzare il formato .xml o JSON, mentre dall'autoliquidazione 2023/2024 esisterà solo il formato JSON.

## Calciatrici professioniste di serie A: nuova tutela INAIL

L'INAIL, con circolare 21 settembre 2022, n. 36, ha recepito la modifica legislativa che ha, dallo scorso 1° luglio 2022, trasformato in "professioniste" le calciatrici tesserate per società partecipanti al campionato di serie A femminile.

Una delle modifiche introdotte dal professionismo alla disciplina lavoristica, riguarda, a decorrere dallo scorso luglio 2022, l'estensione della tutela assicurativa INAIL.

## > Amministratore unico: esclusa la subordinazione

La Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza 21 giugno 2022, n. 20040, ha escluso, per l'amministratore unico di società di capitali, la configurabilità di un vincolo di subordinazione.

Nel caso di specie, vista la natura dei poteri attribuiti all'amministratore unico, sebbene in ambito di società di capitali e non di

persone, la Suprema Corte ha considerato del tutto insussistente, anche in astratto, il vincolo di subordinazione, perché è stata ritenuta mancante la soggezione del prestatore ad un potere di controllo e disciplina, in quanto il lavoratore è stato ritenuto immedesimato con la compagine societaria, quale esecutore della volontà sociale e quale unico organo competente a porre in essere tale volontà.



**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



**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



**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](mailto:comsas@comsas.it)



ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE  
DEI DATORI DI LAVORO DOMESTICO  
Associazione riconosciuta

Competenti noi, senza problemi voi

**Conulenza 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](http://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 - SOCIETA' 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](http://www.lupipuppo.it)  
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - [www.joblab.it](http://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](mailto:informaziende@lupipuppo.it) - [lupipuppo@lupipuppo.it](mailto:lupipuppo@lupipuppo.it)

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