

informaziende

> Decreto Lavoro: legge di conversione in GU

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153/2023, la legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione, con modificazioni, del Decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, cd. "Decreto Lavoro".

Saranno oggetto di analisi, nel proseguo, le integrazioni e modifiche apportate al D.L. n. 48/2023 in sede di conversione, mentre sono confermate le disposizioni in materia di sgravi, assegno unico universale, esonero IVS c/dipendenti, semplificazioni degli obblighi informativi e welfare, già oggetto di commento nel precedente numero del notiziario.

> ... contratti a termine: modifiche per i rinnovi...

L'art. 24, commi I, I-bis e I-ter, in primis, è intervenuto riscrivendo le causali richieste per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato.

Più in particolare, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto a-causale di durata non superiore a 12 mesi, a seguito dell'intervento normativo, i contratti di lavoro a tempo determinato possono avere durata superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

- per esigenze previste dai contratti collettivi;
- in assenza delle previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di

natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

- in sostituzione di altri lavoratori.

In sede di conversione in legge, è stato abrogato l'obbligo della causale per i rinnovi sottoscritti per i primi 12 mesi del rapporto, pertanto è stato disposto che il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi. Sia per le proroghe sia per i rinnovi, ai fini del computo del termine di 12 mesi, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023.

Si attende l'emanazione di una circolare esplicativa, che chiarisca alcuni aspetti controversi della nuova normativa.

... smart working: proroga per "fragili" e genitori di under-14... <

L'art. 28-bis, introdotto dalla legge di conversione, proroga, dal 30 giugno al 30 settembre 2023, la disposizione che prevede, per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al Decreto Ministero della salute 4 febbraio 2022, il diritto di essere ammessi a svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso lo svolgimento di mansioni differenti comprese nella medesima categoria o area di inquadramento.

Il comma 3-bis dell'art. 42, invece, estende, dal 30 giugno al 31 dicembre 2023, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in regime di smart working, anche in assenza degli accordi individuali con il

datore di lavoro, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione:

- per i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, sempreché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o che non vi sia genitore non lavoratore;
- per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità per la salute del dipendente.

➤ ... enti del Terzo settore: meno limiti per le retribuzioni...

Con l'art. 29, relativamente ai rapporti di lavoro nel Terzo settore – riferiti a ETS e imprese sociali con iscrizione al RUNTS –, sono modificati i parametri retributivi di cui agli artt. 8 e 16 del D. Lgs. n. 117/2017, secondo i quali i lavoratori non potevano ricevere trattamenti superiori al 40% di quelli previsti dal CCNL applicato e la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non poteva essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

In riferimento a tale disposizione, il D.L. n. 48/2023, come modificato in sede di conversione in legge, ha previsto la possibilità di superare il limite del 40% in presenza di comprovate esigenze di reperimento di specifiche competenze per lo svolgimento di attività istituzionali; è stato inoltre definito che la sopra citata proporzione è stata incrementata in uno

a dodici, in caso di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento di attività di interesse generale, in campo di prestazioni sanitarie, formazione universitaria/post-universitaria e ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

... turismo: nuova indennità per notturno e straordinario festivo

Con l'art. 39-bis viene istituito un incentivo, per il periodo 1° giugno 2023 - 21 settembre 2023, a favore di lavoratori del comparto del turismo, consistente in una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario festivo.

Possono fruire del beneficio i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000 euro.

Il trattamento integrativo speciale sarà riconosciuto dal sostituto d'imposta, su richiesta del lavoratore, che attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022.

Il sostituto d'imposta potrà compensare il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante l'istituto della compensazione.

Si rimane in attesa di chiarimenti amministrativi per la gestione degli aspetti lavoristici e compensativi.

Lavoro sportivo: riforma in vigore dal 1° luglio

Lo scorso 1° luglio 2023 è entrata in vigore la riforma dello sport, che riordina le disposizioni in materia di enti sportivi



professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo, sotto il profilo dell'inquadramento contrattuale e dei criteri di tassazione dei compensi percepiti dagli sportivi dilettanti.

Relativamente alle caratteristiche del rapporto di lavoro sportivo, viene definita la forma del contratto (lavoro subordinato o autonomo o cococo) e la non applicazione di alcune norme specifiche in ambito di lavoro subordinato.

In termini di trattamento retributivo, i compensi percepiti in ambito sportivo dilettantistico non sono, dallo scorso 1° luglio, più riconducibili nella categoria dei redditi diversi e sono esenti fino all'importo complessivo annuo di 15.000 euro, mentre rimangono imponibili per la parte eccedente tale soglia.

Per la concreta applicabilità della riforma, sono attesi correttivi normativi e interpretazioni amministrative.

“TUR”: incremento al 4% <

La Banca Centrale Europea – BCE - con Decisione 15 giugno 2023 e con decorrenza 21 giugno 2023, ha innalzato il Tasso di interesse sulle operazioni di riferimento principali dell'Eurosistema – ex TUR – portandolo al 4%.

L'INPS, con circolare 22 giugno 2023, n. 56, e l'INAIL, con circolare 19 giugno 2023, n. 29, hanno reso noto l'ulteriore incremento dei tassi di interesse per la regolazione dei debiti contributivi e annesse sanzioni civili, essendo gli stessi collegati direttamente alle fluttuazioni del TUR: a partire dal 10 maggio, il tasso per gli interessi di differimento e di dilazione è pari al 10%, mentre il tasso delle sanzioni civili passa al 9,50%.

> **Riversamento dei compensi: esclusa l'imponibilità**

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 22 maggio 2023, n. 330, interviene in materia di trattamento fiscale in caso di corresponsione di un compenso ad un amministratore, con contestuale riversamento dello stesso ad altra società, consociata con la società erogante.

Nel caso concreto, la fattispecie analizzata riguarda il riconoscimento, da parte di un'azienda italiana, del compenso come amministratore ad un soggetto che riveste, in contemporanea, la qualifica di dipendente di una consociata estera e che ricopre tale incarico proprio in virtù del

suo rapporto di lavoro subordinato.

Per accordi tra le parti, esiste un vincolo contrattuale automatico di riversamento al proprio datore di lavoro del compenso percepito in qualità di componente del consiglio di amministrazione da parte di società consociata.

L'Agenzia delle entrate, in merito al trattamento fiscale da riservare al compenso di amministratore, precisa che il soggetto passivo d'imposta relativamente a tale emolumento non possa essere la persona fisica/dipendente, in quanto di fatto tale emolumento non entra mai nella sua concreta disponibilità, in presenza del parallelo obbligo contrattuale di riversamento contestuale

> **Giovani Under-36: da luglio i conguagli**

L'Istituto, con circolare 22 giugno 2023, n. 57, rende disponibili i chiarimenti procedurali per la fruizione dell'esonero connesso all'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato, di giovani di età inferiore ai 36 anni.

Con la citata circolare, vengono fornite le indicazioni operative per l'applicazione dell'esonero contributivo spettante ai datori di lavoro per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36esimo anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. L'esonero è riconosciuto, per una durata di 36 mesi, entro il limite massimo di importo pari a:

- 6.000 euro annui, in caso di assunzione effettuata nel 2021-2022 (per cui si attendeva lo sblocco del periodo luglio – dicembre 2022);
- 8.000 euro annui, in caso di contratti a tempo indeterminato stipulati dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Con il messaggio 11 luglio 2023, n. 2598, l'Istituto integra le indicazioni precedentemente fornite con la circolare n. 57/2023, in merito al recupero degli importi arretrati, ribadendo che il periodo entro cui poter conguagliare le somme pregresse (e riferite a periodi a partire da luglio 2022 fino a giugno 2023) è quello relativo ai flussi Uniemens di luglio, agosto, settembre e ottobre 2023.

> **Donne svantaggiate al 100%: al via gli sgravi**

L'Istituto, con circolare 23 giugno 2023, n. 58, fornisce le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero per assunzione di lavoratrici donne svantaggiate.

Con la citata circolare, sono fornite le

indicazioni operative per l'applicazione dell'esonero contributivo spettante ai datori di lavoro per le assunzioni (a termine e a tempo indeterminato) e le trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratrici che, alla data dell'evento incentivato, siano nelle condizioni di seguito riportate:

- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate, e prive di impiego da più di 6 mesi (si vedano aree di cui alla Carta di aiuti finalità regionale 2022-2027);
- donne di qualsiasi età, occupate in settori con elevata disparità di genere, di cui ai decreti interministeriali Lavoro/MEF, e prive di impiego da più di 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e prive di impiego da almeno di 24 mesi;
- donne di almeno 50 anni, disoccupate da oltre 12 mesi.

L'esonero è riconosciuto, entro il limite massimo di importo pari a:

- 6.000 euro annui, in caso di assunzione effettuata nel 2021-2022 (per cui si attendeva lo sblocco del periodo luglio – dicembre 2022);
- 8.000 euro annui, in caso di assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Con il messaggio 11 luglio 2023, n. 2598, l'Istituto integra le indicazioni precedentemente fornite con la circolare n. 58/2023, in merito al recupero degli importi arretrati spettanti ai datori di lavoro a titolo di sgravio totale per le assunzioni di donne, ribadendo che il periodo entro cui poter conguagliare le somme pregresse (e riferite a periodi a partire dal 1° luglio 2022) è quello relativo ai flussi Uniemens di luglio, agosto, settembre e ottobre 2023.

Gestione separata: verifica < **iscrizione dei collaboratori**

L'Istituto, con messaggio 6 luglio 2023, n. 2535, ha fornito chiarimenti in merito all'iscrizione alla Gestione separata, a seguito del recente invio di comunicazioni

ai collaboratori, finalizzate ad evidenziare le situazioni nelle quali risulti assente tale iscrizione.

In termini analitici, viene ricordato che l'adempimento della citata iscrizione è un'incombenza che grava sui collaboratori coordinati e continuativi e sui lavoratori autonomi privi di cassa previdenziale.

In termini operativi, l'Istituto rende noto ai collaboratori di essere in condizioni, d'ufficio, di ricostruire lo storico contributivo di ciascun lavoratore in base ai dati reperiti tramite i flussi UniEmens, partendo dalla data più remota presente nelle denunce mensili.

L'Istituto evidenzia infine come, operando nel modo sopra identificato, tale ricostruzione potrebbe essere fallace in caso di mancata coincidenza tra la data di effettivo inizio attività rispetto a quella di primo accredito come risultante dalle denunce.

> **Premi di risultato e sostituzione con il welfare**

L'Istituto, con circolare 31 maggio 2023, n. 49, interviene nel caso di trasformazione del premio di risultato con misure di welfare aziendale, in presenza di accordi scritti che contemplino tale ipotesi.

Il provvedimento di prassi, dopo aver operato una disamina storica decorrente dall'anno 2016 in tema di premi di risultato e convertibilità in flexible benefit, termina l'analisi con l'art. 40 del D.L. n. 48/2023, che definisce l'estensione della soglia di esenzione dei fringe benefit, per il solo anno 2023, a 3.000 euro nei confronti dei lavoratori dipendenti con figli a carico.

Altro aspetto trattato dalla circolare è inerente alla modalità di corresponsione dei benefit mediante titoli di legittimazione, sotto forma di formato cartaceo, elettronico, e in ogni caso riportante il valore nominale.

Da ultimo, la citata circolare si conclude con la disamina delle implicazioni connesse alla

convertibilità dei premi di risultato detassabili, in misure di welfare, così come regolamentata dalla legge n. 208/2015.

Esonero contributivo c/dipendente fino al 7%: chiarimenti <

L'Istituto, con messaggio 24 maggio 2023, n. 1932, fornisce i chiarimenti inerenti all'innalzamento del cd. "taglio del cuneo fiscale", a partire dal 1° luglio 2023, secondo le previsioni dell'art. 39 del D.L. n. 48/2023.

In termini operativi, sono rese disponibili le istruzioni relative all'incremento dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali IVS nella misura del 4%, per il periodo compreso tra il 1° luglio 2023 e il 31 dicembre 2023.

Si ricorda che l'innalzamento dell'esonero contributivo c/dipendente si realizza secondo le percentuali di seguito riportate:

- dall'attuale 2% al 6%, in ipotesi di reddito mensile superiore a 1.923 euro e comunque non eccedente i 2.692 euro;
- dall'attuale 3% al 7%, in ipotesi di reddito non eccedente i 1.923 euro.

Il messaggio, poi, ribadisce come tale misura non trovi applicazione per quanto concerne gli emolumenti connessi alla tredicesima mensilità, siano essi liquidati in unica soluzione alla naturale scadenza prevista dai contratti, siano essi erogati in forma di ratei mensili, per i quali rimane in essere la percentuale del 3% per i redditi inferiore ad € 1.923 e del 2% per i redditi compresi tra € 1.924 ed € 2.692 euro.

Crisi d'impresa e ticket di licenziamento <

L'Istituto, con circolare 17 maggio 2023, n. 46, rende disponibili precisazioni in tema di versamento del c.d. ticket licenziamento, in caso di interruzione del rapporto

intervenuta all'interno di procedure disciplinate dal Codice della crisi d'impresa, di cui al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, nonché in merito agli obblighi contributivi cui è tenuto il curatore, nelle ipotesi di cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Sono successivamente distinte le varie casistiche di cessazione del rapporto, sia in conseguenza di licenziamenti (individuali, anche plurimi, e collettivi) che di dimissioni avanzate dai lavoratori.

Viene infine dedicato ampio spazio al momento impositivo nel quale si colloca l'onere di versamento del ticket licenziamento, anche in relazione alla parallela attrazione nella procedura.

> Ricorsi amministrativi: al via il nuovo regolamento

L'Istituto, con circolare del 17 maggio 2023, n. 48, fornisce le indicazioni inerenti alla rimodulazione del Regolamento inerente alla proposizione di ricorsi amministrativi.

Tale modifica è conseguente alla deliberazione n. 8 del 18 gennaio 2023, con la quale il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha adottato il "Regolamento in materia di ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati dell'Inps", che sostituisce il previgente Regolamento adottato con la determinazione presidenziale n. 195 del 20 dicembre 2013, come commentato con il messaggio n. 1805/2014.

Con il messaggio 23 maggio 2023, n. 1900, sono stati resi disponibili ulteriori chiarimenti in materia di termini per la proposizione dei ricorsi amministrativi.

> Ammortizzatore unico emergenziale per maltempo: istruzioni INPS

L'Istituto, con circolare 8 giugno 2023, n. 53, fornisce le indicazioni inerenti al

funzionamento dell'ammortizzatore unico previsto per fronteggiare l'emergenza maltempo che ha colpito nel mese di maggio la Regione Emilia-Romagna.

La circolare inizia commentando l'articolo 7 del D.L. n. 61/2023, attraverso il quale il Governo ha introdotto importanti misure – in termini di interventi e sostegno – finalizzate a fronteggiare gli effetti dell'emergenza maltempo connessa agli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023 in Romagna.

In termini operativi, le misure adottate sono rivolte a:

- lavoratori subordinati impossibilitati a svolgere la propria prestazione lavorativa in quanto occupati presso datori di lavoro ubicati (sia in termini di sede legale, quanto di sede operativa) in zone rientranti tra quelle destinatarie delle misure di sostegno;
- lavoratori subordinati impossibilitati a svolgere la propria prestazione lavorativa in quanto residenti in comuni rientranti tra quelle destinatari delle misure di sostegno.

Con messaggio n. 2215 del 14 giugno 2023, l'Istituto ha reso disponibili ulteriori chiarimenti in merito all'accesso all'ammortizzatore unico.

Assegno nucleo familiare: < nuovi livelli reddituali

L'Istituto, con circolare 9 giugno 2023, n. 55, rende note le nuove soglie reddituali utili ai fini del riconoscimento assegno nucleo familiare, con decorrenza 1° luglio 2023.

Si ricorda che la platea dei destinatari dell'ANF è rappresentata da coloro i quali, in relazione alla composizione del nucleo, non rientrano nel campo di applicazione dell'assegno unico e universale – AUU - e quindi restano assoggettati alla disciplina del "vecchio" assegno nucleo familiare, gestito in busta paga.

Giornalisti: servizio telematico infortuni

L'Istituto, con circolare 6 giugno 2023, n. 24, rende disponibili le informazioni riguardanti il nuovo servizio telematico per la gestione transitoria degli infortuni ex INPGI.

Tale servizio è stato adottato in

conseguenza del fatto che, con la legge n. 234/2021 – Legge di Bilancio 2022 - è stato previsto che l'assicurazione degli infortuni occorsi nell'arco di tempo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023 a giornalisti, pubblicisti, praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica sia di competenza dell'INAIL.

CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

ASSICURAZIONI Agenzie in Gestione libera (ANAPA-UNAPASS)	Premio di produttività.
ASSICURAZIONI Agenzie in Gestione libera (SNA CONFISAL)	Premio di produttività.
AUTOSCUOLE	Erogazione della terza rata - delle dieci mensili previste - di arretrati, come disposto dal verbale di accordo del 14 Marzo 2023, a copertura del periodo 01/01/2021 - 28/02/2023.
DIRIGENTI Aziende autotrasporto	Erogazione della prima tranches di Una Tantum, pari a € 700,00, a copertura del periodo 01/01/2022 - 31/12/2022, per i soli lavoratori in forza al 18/05/2023. L'importo dovrà essere erogato pro-quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata. L'importo non è utile agli effetti del computo del TFR né di alcun istituto contrattuale.
LAPIDEI Aziende industriali	Elemento di garanzia retributiva.
METALMECCANICI Aziende industriali	- Minimi tabellari: con adeguamento al tasso IPCA; - Elemento perequativo; - Welfare contrattuale: le Aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori - entro l'1/06/2023 - strumenti di welfare del valore di € 200,00, utilizzabili entro il 31/05/2024; - lavoro a cottimo; - formazione continua.
METALMECCANICI Piccola e media industria CONFAPI	- Minimi tabellari; - Elemento perequativo.



**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



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. 010.8462701 -
www.assindatcolf.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.ssa Federica Castagnola
dott.ssa Sara Biancalana
dott.ssa Giulia Michelotti

dott. Michele Tolle
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**