

# informaziende

## > **Decreto PNRR: novità in materia di lavoro e contributi...**

È stato pubblicato sulla GU n. 52/2024, il Decreto legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR.

Diverse sono le disposizioni di interesse per le aziende, come di seguito riportato.

## > **... benefici normativi e contributivi: nuovi requisiti di accesso...**

L'art. 1, comma 1175 della legge 30 dicembre 2006, n. 296, nella versione in vigore fino al 1° marzo 2024, stabiliva che per la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro, le aziende dovevano essere in possesso del DURC, fermo restando il rispetto degli altri obblighi di legge e dei contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle Organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Dal 2 marzo scorso, l'art. 29, comma 1 del DL n. 19/2024 ha integrato il citato comma 1175, aggiungendo la previsione secondo cui, oltre a quanto sopra, l'impresa non deve aver effettuato violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuate da un emanando decreto ministeriale.

Dopo il comma 1175, è stato aggiunto il comma 1175-bis, secondo il quale è

confermato il diritto ai benefici normativi e previdenziali in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni sopra indicate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

Relativamente alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

## ... appalti: più limiti per le aziende... <

L'art. 29, comma 2, nell'ambito di una nuova regolamentazione del contratto di appalto, introduce il comma 1-bis all'art. 29 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, secondo il quale, negli appalti di opere o servizi è obbligatorio corrispondere ai lavoratori alle dipendenze dell'impresa appaltatrice e delle eventuali imprese sub-appaltatrici, un trattamento retributivo economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

Viene in sostanza introdotta, dallo scorso 2 marzo 2024, una sorta di cd. "clausola sociale", mutuata dal Codice degli appalti pubblici, tesa a limitare gli effetti indiretti e

distorti della catena di esternalizzazioni che talvolta interessa i lavori in appalto, clausola il cui contenuto dovrà però essere oggetto di precisi chiarimenti ministeriali.

Viene inoltre esteso il regime di solidarietà tra impresa committente e appaltatrice in tema di obbligazione retributiva e contributiva, ai due casi sotto riportati:

- ove l'utilizzatore ricorra alla somministrazione di lavoratori da parte di soggetti diversi da quelli regolarmente autorizzati dal Ministero del lavoro (Agenzie di somministrazione iscritte in apposito Albo);
- in caso di appalti o distacchi privi dei requisiti di legge.

I commi da 10 a 13 dell'art. 29 hanno introdotto, dallo scorso 2 marzo, un nuovo obbligo per tutti gli appalti pubblici e privati aventi ad oggetto lavori edili, secondo il quale i committenti, prima di saldare la fine dei lavori, devono verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, cd. Durc di congruità.

### > ... apparato sanzionatorio: modifiche mirate...

Il comma 3 dell'art. 29 ha elevato l'importo delle sanzioni amministrative previste per l'impiego irregolare di lavoratori subordinati per i quali non sia stata inviata la preventiva comunicazione di assunzione, cd. massimazione per lavoro nero.

L'ammontare previsto, dallo scorso 2 marzo 2024, varia da una forbice tra € 1.950 ed € 11.700 prevista per l'impiego irregolare fino a 30 giorni di effettivo lavoro, ad una forbice massima tra € 7.800 ed € 46.800 per l'impiego irregolare superiore a 60 giorni di lavoro effettivo.

Il successivo comma 4 è intervenuto in tema di somministrazione di lavoro, modificando, dallo scorso 2 marzo, l'apparato sanzionatorio per le fattispecie di esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro/intermediazione/ricerca di personale

e di esercizio abusivo dell'attività di intermediazione/ricerca e selezione di personale senza scopo di lucro.

### ... lavoro domestico: nuovo esonero per l'assunzione di badanti... <

L'art. 29, commi da 15 a 18 prevede che, al fine di migliorare le prestazioni di lavoro, cura e assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e di favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'INPS e fino al 31 dicembre 2025, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con una età anagrafica di almeno ottanta anni, titolari dell'indennità di accompagnamento, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua.

Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) per le prestazioni agevolate di natura socio-sanitaria, non superiore a 6.000 euro annui.

Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di sei mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini, salvo che il rapporto abbia ad oggetto lo svolgimento delle mansioni di assistenza di particolari categorie individuate dal decreto legge.

Per la concreta applicabilità del provvedimento, dovrà essere emanata apposita circolare INPS.

## > ... contributi e premi: modifica delle sanzioni da settembre 2024

L'art. 30 ha introdotto diversi provvedimenti tesi a recuperare all'economia regolare i datori di lavoro che fino ad ora hanno operato tramite lavoro sommerso, riscrivendo alcune parti dell'art. 116 della legge n. 388/2000, in tema di regime sanzionatorio per contributi e premi.

Il nuovo regime, operante con decorrenza 1° settembre 2024, riguarda il sistema delle sanzioni civili in tema di omissione contributiva, evasione contributiva e mancato/ritardato pagamento di contributi/premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi.

## > Decreto Milleproroghe: conversione in legge

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 49/2024, la legge 23 febbraio 2024, n. 18, di conversione del D.L. n. 215/2023, c.d. Decreto Milleproroghe.

Tra le principali disposizioni in tema lavoristico, si segnala, in tema di lavoro a tempo determinato, lo spostamento dal 30 aprile 2024 al 31 dicembre 2024 del termine entro il quale le parti di un contratto a tempo determinato possono prevedere autonomamente ragioni di natura tecnica, organizzativa e produttiva come causali legittimanti il contratto di durata superiore a 12 mesi, nelle more di specifiche previsioni della contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale. Qualora il contratto collettivo applicato in azienda prevedesse invece le causali di ricorso al contratto a termine, potranno essere applicate solo quelle o potranno essere adottati i motivi di ordine sostitutivo, mentre non sono apponibili causali individuate dalle parti di ordine tecnico, produttivo o organizzativo, superate dalla contrattazione collettiva.

## Smart working: dal 1° aprile ritorno all'ordinario <

Il 1° aprile 2024 scorso è cessato il regime di "diritto di accesso" allo smart working per genitori di figli under14 e fragili/superfragili e sono tornate valide per tutti le regole ordinarie di accesso al lavoro agile. La fruizione dello smart working avviene, come per la generalità dei dipendenti, in presenza di accordo tra le parti e a seguito della stipula di un contratto individuale tra lavoratore e datore di lavoro.

Per gli accordi di smart working è inoltre necessario effettuare le comunicazioni telematiche ordinarie entro i 5 gg successivi all'inizio della prestazione in smart working, sul sito servizi.lavoro.gov.it, accessibile tramite Spid. Per la mancata/ritardata comunicazione, rispetto ai termini di legge, trova applicazione la sanzione amministrativa di importo variabile da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

## Rapporto biennale di parità: invio entro il 30 aprile <

Secondo quanto previsto dall'art. 46 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, cd. Codice delle pari opportunità – come modificato dall'art. 3 del D. Lgs. 5 novembre 2021, n. 162, le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sono tenute a trasmettere in via telematica, entro il prossimo 30 aprile 2024, il rapporto biennale sulla situazione lavorativa di genere. Per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti, l'onere di invio del rapporto biennale è su base volontaria.

Nel documento devono essere rappresentati, suddivisi per genere, categoria professionale, livello di inquadramento e tipologia contrattuale, numero di lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento coinvolti in attività di formazione professionale, nonché sottoposti a procedure di licenziamento o pensionamento.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta di trasmissione telematica, deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'assolvimento dell'obbligo di invio del Rapporto di parità uomo-donna è una delle condizioni per l'ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di Organismi certificati.

La titolarità della certificazione della parità di genere è una delle condizioni previste per la richiesta dello sgravio contributivo, in misura non superiore all'1% del costo del lavoro e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

Sotto il profilo sanzionatorio, in caso d'inadempimento dell'obbligo di trasmissione del rapporto nei termini prescritti, la Direzione Regionale del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti competenti, invita l'impresa interessata ad adempiervi entro 60 giorni.

Nel caso in cui l'inottemperanza si protragga oltre 12 mesi, potrà essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'impresa.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro procederà alla verifica della veridicità del

rapporto e, qualora esso risultasse mendace o incompleto, troverà applicazione la sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 5.000 euro.

### Sgravio per parità di genere 2023: istanze entro il 30 aprile

Scade il 30 aprile 2024, come annunciato con messaggio INPS 21 dicembre 2023, n. 4614, il termine ultimo per l'invio telematico dell'istanza di esonero contributivo per le aziende private che abbiano conseguito, ad opera di enti accreditati, la certificazione di parità di genere entro il 31 dicembre 2023. L'ammontare dello sgravio è pari all'1% dei contributi INPS c/ditta, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascun lavoratore.

Nell'ipotesi di insufficienza delle risorse stanziare, l'esonero spettante sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato domanda.

Per le certificazioni di parità conseguite nell'anno 2024 non sono ancora disponibili le istruzioni per la presentazione delle istanze.

### Welfare 2024: novità per fringe benefit e prestiti

L'Agenzia delle entrate, con circolare 7 marzo 2024, n. 5/E, fornisce importanti chiarimenti in materia di welfare aziendale, alla luce delle novità introdotte dalla Legge n. 213/2023.

In termini analitici, viene previsto, per il solo anno 2024, l'innalzamento a 1.000 euro del limite di esenzione dei fringe benefit erogati ai lavoratori dipendenti, soglia elevata a 2.000 euro per coloro che hanno figli fiscalmente a carico.

È stata mantenuta l'esenzione anche delle somme rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche per servizio idrico, energia elettrica e gas naturale, mentre è stato aggiunto il rimborso per spese di affitto della prima casa e per interessi su mutui.

Vengono poi commentate le novità in tema di assoggettamento fiscale per la concessione di prestiti ai dipendenti, con particolare riferimento all'individuazione del tasso TUR applicabile, diverso a seconda della tipologia di finanziamento, a tasso variabile o a tasso fisso.

## ➤ **Turismo: chiarimenti sul trattamento integrativo speciale**

L'Agenzia delle entrate, con circolare 7 marzo 2024, n. 5E, rende disponibile una ricognizione dello stato della normativa in tema di trattamento integrativo speciale per i lavoratori degli esercizi di somministrazione di bevande e alimenti, nonché per quelli del settore turistico e ricettivo.

A norma della legge n. 213/2023 è previsto, per il personale dipendente in forza presso le aziende dei settori sopra

richiamati, il riconoscimento di un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte a fronte delle prestazioni straordinarie festive e del lavoro notturno.

L'orizzonte temporale per il riconoscimento del trattamento in argomento è quello compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024.

Possono accedere a tale trattamento agevolato coloro che, nel corso dell'anno precedente, abbiano conseguito un reddito non superiore a 40.000 euro, con obbligo di presentare in tal senso debita autocertificazione.

## ➤ **Terziario Confcommercio: le novità del rinnovo...**

Il nuovo contratto collettivo, sottoscritto in data 22 marzo 2024, ha validità, sotto il profilo economico, dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2027, mentre sotto il profilo normativo, salve diverse decorrenze previste da specifiche normative, dal 1° aprile 2024. Diversi sono gli aspetti di novità, che verranno trattati di seguito.

## ➤ **... donne vittime di violenza di genere...**

In tema di tutela della parità, il rinnovo ha previsto, con il nuovo articolo 16bis, in favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, durante i quali la lavoratrice ha diritto a un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, anticipata dal datore

di lavoro e posta a conguaglio con i contributi all'INPS.

## ... contratto a termine... ◀

In tema di contratto a tempo determinato, le Parti, con l'introduzione dell'art. 71 bis, hanno definito le causali di legittima apposizione del termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, stabilendo che ciò possa avvenire nei seguenti casi: saldi; fiere, festività natalizie e pasquali, riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione, nuove aperture, incremento temporaneo.

Resta inteso che, per effetto delle vigenti disposizioni, dalla data di efficacia del CCNL (1° aprile 2024) non è più possibile individuare causali a livello individuale per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, mentre restano salve le causali di tipo sostitutivo.

Le clausole a livello individuale, inserite in contratti precedentemente instaurati e ancora vigenti, continueranno a produrre i

loro effetti fino a scadenza naturale degli stessi.

➤ **... lavoro a tempo parziale...**

In tema di lavoro a tempo parziale, l'art. 95 ha stato stabilito che, ai fini dell'apposizione della clausola elastica nel contratto individuale, a decorrere dal 1° gennaio 2025, l'indennità da riconoscere al lavoratore, alternativa al computo analitico, aumenta da 120 a 155 euro annui non cumulabili, da suddividere in quote mensili fisse.

normative, adeguando le previsioni contrattuali sia in relazione alla durata del congedo che alla misura dell'indennità spettante, considerando inoltre che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, ROL/ex-festività, mensilità aggiuntive, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Infine, il termine di preavviso entro cui il lavoratore è tenuto a dare comunicazione al datore di lavoro della richiesta di congedo parentale è stato ridotto a 5 giorni, in luogo dei precedenti 15.

➤ **... assistenza sanitaria integrativa...**

In tema di assistenza sanitaria integrativa, con gli articoli 104 e 105 è stato stabilito un aumento pari ad euro 3,00 del contributo a carico del datore di lavoro su Fondo EST, a decorrere dal 1° aprile 2025, e un aumento della QuAS pari a 40 euro del contributo a carico del datore di lavoro, di cui 20 euro a decorrere dal 1° gennaio 2025 e ulteriori 20 euro a decorrere dal 1° gennaio 2026.

**... trattamento economico** ◀

A livello retributivo, per colmare il lungo periodo di vacanza contrattuale, è stato riconosciuto, con l'articolo 213, un ulteriore importo, rispetto a quello previsto dal Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022, a titolo di Una tantum, pari a 350,00 euro al IV livello, da riparametrare sugli altri livelli.

Tale importo viene erogato in due tranches, 175 euro a luglio 2024 e ulteriori 175 euro a luglio 2025, ed è riconosciuto esclusivamente ai lavoratori in forza alla data del 22 marzo 2024.

➤ **... classificazione del personale...**

A livello di classificazione del personale, con l'art. 113 è stata realizzata un'analitica attività di revisione e aggiornamento delle figure professionali contenute nella declaratoria contrattuale, eliminando mansioni desuete e introducendo profili nuovi rispondenti all'attuale organizzazione del mercato del lavoro nel settore commercio e terziario.

A livello di minimi contrattuali, sono previste, con l'art. 213, tranches di aumento nei mesi di aprile 2024, marzo e novembre 2025, novembre 2026 e febbraio 2027 e saranno assorbibili, secondo l'articolo 216, esclusivamente in uno dei due seguenti casi:

- aumenti erogati dalle aziende previsti come assorbibili da un accordo sindacale;
- aumenti erogati dalle aziende derivanti da atto unilaterale, purché espressamente stabilito all'atto della concessione ed erogati dal 1° gennaio 2022 a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali (AFAC).

➤ **... congedi parentali...**

In tema di congedi parentali, con l'art. 198 sono state recepite le recenti modifiche

## > Luoghi confinati: chiarimenti per la certificazione dei contratti

L'INL, con nota 7 marzo 2024, n. 1937, rende disponibili chiarimenti in merito all'obbligo di certificazione dei contratti inerenti a prestazioni in luoghi confinati e ambienti sospetti, a seguito dell'emanazione della propria nota n. 964/2024, in tema di obbligo di certificazione dei contratti per

prestazioni eseguite in luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento, di cui al D.P.R. n. 177/2011.

Con il documento in commento, l'Ispettorato fornisce, nelle more dell'auspicata revisione della normativa, un'interpretazione letterale del testo di legge, stabilendo un obbligo di certificazione per i soli contratti atipici ed escludendo tale onere per i rapporti subordinati a tempo indeterminato.

### CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

<b>AUTOTRASPORTO MERCİ e LOGISTICA - Confetra/FAI/ Artigianato/Coop</b>	Minimi tabellari
<b>CALZATURE Aziende industriali</b>	Elemento di garanzia retributiva
<b>COOPERATIVE SOCIALI</b>	Minimi tabellari, decorrenti da Febbraio 2024 a seguito dello scioglimento della riserva
<b>GRAFICA Aziende industriali</b>	Minimi tabellari
<b>LEGNO e LAPIDEI Aziende artigiane</b>	Minimi tabellari
<b>PORTO DI GENOVA</b>	Erogazione della tranches di premio di risultato relativa al raggiungimento dell'obiettivo connesso alla presenza di cui all'Accordo 24 Luglio 2023.
<b>METALMECCANICI Piccola e media industria (CONFAPI)</b>	Welfare contrattuale: i flexible benefits che le Aziende attivano a favore di tutti i dipendenti avranno un valore di € 200,00, da utilizzare entro il 31 Dicembre 2024.
<b>STUDI PROFESSIONALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimi tabellari.</li> <li>• EBIPRO e CADIPROF: il contributo complessivo è elevato a € 29,00 per 12 mensilità, suddivisi in € 20 a Cadiprof ed € 9,00 a Ebipro (di cui € 2,00 a carico lavoratore).</li> </ul> <p>I versamenti sono dovuti anche per i collaboratori coordinati e continuativi e per i lavoratori a tempo parziale sono dovuti in misura intera. In caso di mancata adesione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un importo pari a € 43,00 per 14 mensilità, per i lavoratori a tempo parziale, tale importo non è riproporzionabile.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permesso retribuito, pari a 1 giorno di lavoro, per attività di prevenzione sanitaria, come prevista dal piano CADIPROF.</li> </ul>



**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.

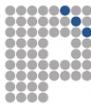
16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15  
Tel. 010 84 62 71 - [comsas@comsas.it](mailto:comsas@comsas.it)



**ASSINDATCOLF** ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE  
DEI DATORE DI LAVORO DOMESTICO

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](http://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 STUDIO ASSOCIATO**

Via Leone XIII N. 14 CAP 20145 - MILANO  
Joblab Comsas Studio Associato è uno studio 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. Matteo Puppo

dott.ssa Rosanna Iacovera  
dott.ssa Cristina Biancalani  
dott.ssa Marisa Raggio  
rag. Daniela Grillà  
dott.ssa Federica Castagnola

dott.ssa Giulia Michelotti  
dott. Michele Tolle  
dott.ssa Chiara Panealbo  
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**