

inform^Aaziende

LEGISLAZIONE

> **Collocamento obbligatorio: estensione alle vittime di cedimenti stradali**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 102/2025, la Legge 15 aprile 2025, n. 63, in tema di benefici in favore delle vittime di eventi dannosi derivanti da cedimenti totali o parziali di infrastrutture stradali o autostradali di rilievo nazionale.

L'articolo 5 del provvedimento prevede l'estensione delle disposizioni sul collocamento obbligatorio, a:

- coniuge/parte dell'unione civile, genitori, figli, fratelli e sorelle di colui che abbia perso la vita in conseguenza degli eventi di cedimento stradale/autostradale;
- parenti o affini che risultino fiscalmente a carico della persona deceduta nei 3 anni precedenti l'evento;
- chiunque subisca un'invalidità

permanente superiore al 50% per effetto delle lesioni riportate in conseguenza degli eventi dannosi stessi.

In termini operativi, ai fini del collocamento obbligatorio, le vittime di cedimenti stradali e i parenti sono equiparate alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e godono di un regime particolare, secondo il quale si possono iscrivere agli elenchi su cui insiste una quota di riserva, pari all'1%, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro che occupano più di 150 dipendenti (la quota di riserva è pari a 1 unità di personale per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti).

Gli eventi dannosi derivanti da crolli delle infrastrutture sono individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

> **Comunicazione/denuncia di infortunio: aggiornamento dei servizi online**

L'Istituto, con avviso del 23 maggio 2025, ha reso noto che è presente negli applicativi Comunicazione di infortunio e

Denuncia/comunicazione di infortunio il nuovo campo obbligatorio per l'acquisizione dell'informazione relativa all'eventuale accadimento dell'evento lesivo in cantiere, utile alla gestione della patente a crediti nei cantieri temporanei o mobili prevista dal decreto legge n. 19/2024.

> **Permesso di soggiorno: chiarimenti per la conversione da lavoro stagionale a non stagionale**

Il Ministero del lavoro, con circolare 5 maggio 2025, n. 10, ha reso disponibili chiarimenti in tema di possibilità, per i lavoratori stranieri titolari di un permesso di soggiorno rilasciato per lavoro stagionale che ne abbiano richiesto la conversione in permesso per lavoro non stagionale, di svolgere attività lavorativa non stagionale, nelle more della decisione da parte dello Sportello unico immigrazione sulla domanda di conversione.

Si rammenta che la conversione è possibile in presenza di qualsiasi offerta di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, a condizione che la stessa garantisca un orario di lavoro di almeno 20 ore settimanali e, nel caso di lavoro domestico, una retribuzione mensile non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale.

> **Dimissioni per fatti concludenti: procedura operativa**

Il Ministero del lavoro, con nota 10 aprile 2025, n. 5257, ha offerto una interpretazione in relazione alla procedura delle dimissioni di fatto, introdotta dall'art. 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203.

In merito al limite legale di 15 giorni di assenza ingiustificata, individuato per l'operatività della risoluzione di fatto del rapporto di lavoro, viene chiarito che il termine legale opera in via residuale, in assenza di previsione contrattuale, precisando però che i contratti collettivi

non sono liberi di individuare durate inferiori a 15 giorni, a tutela del lavoratore.

In relazione alle conseguenze nel caso in cui il datore di lavoro non proceda al ripristino del rapporto di lavoro, ritenendo insufficiente la prova offerta dal lavoratore o non condividendo la verifica dell'Ispettorato o, ancora, nell'ipotesi di presentazione delle dimissioni per giusta causa successivamente alla procedura menzionata, il Dicastero distingue le diverse ipotesi prospettate, come di seguito riportato:

- qualora, superato il termine per l'assenza ingiustificata e comunicata la circostanza all'Ispettorato territorialmente competente, quest'ultimo verifichi l'insussistenza dei presupposti richiesti dalla normativa, il rapporto di lavoro dovrà pur sempre essere ricostituito per iniziativa del datore di lavoro. Nel caso in cui quest'ultimo ritenga comunque non valide le ragioni del lavoratore, si ritiene non possa operare alcuna automaticità della ricostituzione del rapporto di lavoro;
- qualora il lavoratore, nel caso di avvio della procedura in commento, ma prima che la stessa abbia prodotto il suo effetto dismissivo, comunichi le proprie dimissioni, queste ultime produrranno gli effetti previsti dalla legge dal momento del loro perfezionamento. Nell'eventualità, poi, che le dimissioni siano state rassegnate per giusta causa, la verifica della sussistenza delle ragioni sottostanti l'atto di recesso del lavoratore potrà essere oggetto di successivo contraddittorio tra le parti, presso le sedi consuete, compresa quella giudiziale.

> IRPEF: novità della Legge di Bilancio 2025

L'Agenzia delle entrate, con circolare 16 maggio 2025, n. 4E, ha fornito istruzioni operative per garantire l'uniformità di azione sulle novità fiscali contenute nella Legge n. 207/2024, relative all'IRPEF e alla tassazione dei redditi di lavoro dipendente, nonché sulle modifiche introdotte dal D. Lgs. 192/2024, che ne ha revisionato la disciplina.

Il provvedimento di prassi interviene in due ambiti distinti: misure concernenti l'IRPEF e misure concernenti la tassazione dei redditi di lavoro dipendente.

In tema di IRPEF, sono oggetto di trattazione la rimodulazione delle aliquote e degli scaglioni di reddito, le misure di riduzione dell'imposta ("somma integrativa" e "ulteriore detrazione"), le modifiche alle detrazioni per familiari a carico e in tema di addizionali.

In relazione alla tassazione dei redditi, la circolare interviene in tema di deducibilità dei contributi versati ai fondi integrativi del SSN, sulla valutazione del valore dei beni prodotti dal datore e ceduti ai propri dipendenti, sui premi di produttività, welfare aziendale e detassazione per il settore del turismo e delle mance.

> Reti di imprese e codatorialità: il distacco non è soggetto a IVA

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 19 maggio 2025, n. 136E, ha precisato che, nei casi di codatorialità tipica, prevista come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro nell'ambito delle reti di imprese, l'istituto del distacco di personale non è soggetto a IVA.

Nel particolare rapporto di lavoro in codatorialità, tutte le imprese retiste

possono essere datori di lavoro di quei dipendenti che, avendo accettato le regole di ingaggio, hanno l'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i codatori e tutti i codatori sono responsabili in solido degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi, con ogni facoltà di regresso nei confronti degli altri per il pagamento della parte del costo del personale di loro competenza anticipata da uno di essi al lavoratore.

Distacco di personale ed IVA: chiarimenti <

L'Agenzia delle entrate, con circolare 16 maggio 2025, n. 5E, ha illustrato le novità introdotte dall'articolo 16-ter del DL 16 settembre 2024, n. 131, che ha disposto la rilevanza ai fini IVA dei distacchi di personale, alle condizioni di seguito esposte.

In termini operativi, per effetto della modifica normativa, anche le attività di distacco di personale effettuate a fronte di un corrispettivo pari al mero rimborso del relativo costo del lavoro, diventano – a partire dalle operazioni effettuate in esecuzione di contratti stipulati o rinnovati a decorrere dal 1° gennaio 2025 – prestazioni di servizi rientranti nel campo di applicazione dell'IVA, al ricorrere dei presupposti ordinariamente stabiliti dalla disciplina IVA.

L'Agenzia delle entrate offre le istruzioni operative agli Uffici, per garantirne l'uniformità di azione, relativamente a:

- trattamento, ai fini IVA, delle operazioni di distacco di personale, a seguito della disposizione recata all'articolo 16-ter del DL n. 131/2024;
- decorrenza della suddetta previsione;
- trattamento, ai fini IVA, di altre forme di messa a disposizione del personale dipendente, quali, nel contratto di rete, la codatorialità.

> **Anticipazione mensile del TFR: conseguenze sul trattamento delle somme**

L'INL, con nota 3 aprile 2025, n. 616, ha reso disponibili indicazioni ispettive in merito alla legittimità della prassi, in uso in alcuni contesti aziendali, di anticipo mensile del TFR in busta paga. In particolare, l'agenzia ispettiva si sofferma su 2 questioni:

- se l'anticipazione del TFR, effettuata oltre il termine del regime sperimentale del cd. Q.u.I.R. - individuato dalla Legge n. 190/2014 - limitato ai periodi di paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018 - sia consentita;
- se un'anticipazione fuori dalle ipotesi contemplate dalla normativa di legge sia da considerare illegittima;
- quali siano le conseguenze sotto il profilo ispettivo derivanti dal disconoscimento delle somme erogate quali ratei di TFR.

Ad avviso dell'INL, è da ritenere che la pattuizione collettiva o individuale possa avere ad oggetto un'anticipazione dell'accantonamento maturato al momento della pattuizione e non un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile, che costituirebbe un'integrazione retributiva con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo.

L'Ispettorato prosegue inoltre considerando la normativa secondo cui, dallo scorso 1° gennaio 2007, il datore di lavoro con almeno 50 dipendenti è obbligato al versamento della quota di TFR, non devoluta alla previdenza complementare, al Fondo di tesoreria costituito presso l'INPS, e che tale versamento assume la natura di contribuzione previdenziale.

Quanto precede, ha, come primaria conseguenza, che, sotto un profilo formale e sostanziale, le quote di TFR versate al Fondo rispondono al regime di indisponibilità proprio della contribuzione previdenziale, ferme restando le ipotesi di

pagamento anticipato del TFR nei casi e nei limiti normativamente previsti (acquisto prima casa, spese sanitarie e spese sostenute in presenza di specifici congedi).

Assunto quanto sopra, l'Ispettorato ritiene che, laddove si ravvisino le descritte ipotesi di anticipazione mensile non consentita, il personale ispettivo dovrà intimare al datore di lavoro di accantonare le quote di TFR illegittimamente anticipate attraverso l'adozione del provvedimento di disposizione.

Lotta all'abusivismo e vigilanza sui CED: indicazioni INL <

L'INL, con nota 12 maggio 2025, n. 4304, ha offerto indicazioni ispettive per il corretto svolgimento delle verifiche sui Centri di elaborazione dati (CED), con la finalità di contrastare il fenomeno dell'esercizio abusivo dell'attività di consulenza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Videosorveglianza e provvedimenti autorizzativi <

L'INL, con nota 26 maggio 2025, n. 4757, ha offerto chiarimenti in merito all'ambito di competenza territoriale degli uffici che abbiano sede doppia o tripla, ai fini del rilascio del provvedimento autorizzativo in tema di videosorveglianza.

Richiamando la nota INL n. 2572/2023, secondo cui "Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL- in caso di mancato accordo con la RSA/RSU o in assenza delle rappresentanze sindacali - in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola

istanza di autorizzazione all'ispettorato territorialmente competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima", l'ispettorato precisa che, per

gli Uffici che accorpano più Province, per "ambito di competenza della medesima sede territoriale" si deve intendere tutto il territorio di riferimento su cui insiste il medesimo Ufficio.

> **Bonus Donne: istruzioni per la fruizione**

L'Istituto, con circolare 12 maggio 2025, n. 91, ha reso disponibili le istruzioni operative in tema di esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate, effettuate entro il 31 dicembre 2025, secondo quanto disposto dall'articolo 23 del DL n. 60/2024, c.d. "Bonus Donne", e fornisce indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali. Si ricorda che con la definizione "donne svantaggiate" si intendono le seguenti categorie di lavoratrici:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti;
- impiegate in professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, individuati apposti decreti ministeriali;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna).

Sotto il profilo operativo, l'istanza va presentata sul sito INPS, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 23 - Donne".

Bonus Giovani: modalità di utilizzo <

L'Istituto, con circolare 12 maggio 2025, n. 90, ha illustrato l'esonero contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che, fino al 31 dicembre 2025, assumono, o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, di giovani che, alla data dell'assunzione/trasformazione, non abbiano compiuto 35 anni di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, come stabilito dall'articolo 22 del DL n. 60/2024.

Sotto il profilo operativo, l'istanza va presentata sul sito INPS, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 22 - Giovani".

Codice ATECO 2025 e inquadramento INPS <

L'Istituto, con messaggio 13 maggio 2025, n. 1471, ha comunicato che dalla data di pubblicazione del messaggio stesso, l'Istituto procede ad attribuire progressivamente il codice ATECO 2025 a tutte le matricole già iscritte alla data del 1° aprile 2025 e che si trovano nello stato "Attiva" o "Riattivata", avvalendosi di un documento di conversione elaborato sulla scorta dell'analogo documento predisposto dall'ISTAT.

Con l'attività di conversione, che interessa tutte le aziende/matricole attive, ad ogni singola matricola coinvolta nell'attività viene notificato tramite Pec un provvedimento con il codice ATECO 2025 e il codice statistico contributivo (CSC) assegnati.

Poiché la conversione viene effettuata in base al codice ATECO 2007 registrato nell'anagrafica aziendale dell'Istituto, nell'ipotesi in cui l'attività economica individuata e descritta dal nuovo codice ATECO 2025 non corrispondesse all'attività prevalente effettivamente esercitata dalla singola posizione contributiva e - per i soggetti iscritti nel Registro Imprese - dichiarata alla CCIAA, il datore di lavoro, direttamente o tramite l'intermediario abilitato, deve inoltrare alla Struttura territorialmente competente dell'INPS una comunicazione in ordine all'attività effettivamente esercitata.

Infine, viene comunicato che per le matricole che si trovano nello stato "Sospesa", il passaggio al nuovo codice ATECO 2025 avverrà solo al momento dell'eventuale riattivazione.

> Gestione separata e superamento del massimale annuo

L'Istituto, con messaggio 19 maggio 2025, n. 1561, ha comunicato che, a decorrere dal mese di maggio 2025, è previsto l'invio di una comunicazione informativa ai lavoratori parasubordinati nella quale viene evidenziato che, a seguito delle denunce dei compensi erogati trasmesse con il flusso UniEmens da parte dei committenti, è stato raggiunto il massimale annuo e, pertanto, viene meno l'obbligo di pagamento della relativa contribuzione presso la Gestione separata. Nella comunicazione, inviata tramite "MyINPS", si invitano i lavoratori ad avvisare i committenti al fine di non applicare più la contribuzione previdenziale sui successivi compensi erogati oltre il limite del massimale

annuo. L'Istituto, al fine di agevolare la conoscenza delle effettive somme messe a disposizione, invierà specifica comunicazione sia al lavoratore sia ai committenti con i relativi dati.

Viene precisato che, a regime, tale comunicazione sarà inviata ai soggetti interessati al momento preciso di raggiungimento del massimale annuo.

Donatori di sangue: riassunto della normativa <

L'Istituto, con circolare 26 maggio 2025, n. 96, ha reso disponibile un riassunto della normativa in tema di rimborso ai datori di lavoro privati delle retribuzioni corrisposte per le giornate o le ore di riposo fruite dai lavoratori dipendenti donatori di sangue o giudicati non idonei alla donazione, secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584, come modificato dalla legge 4 maggio 1990, n. 107.

In termini operativi, il datore di lavoro, entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoratore ha donato il sangue, o è risultato non idoneo alla donazione, può ottenere il rimborso dell'importo della retribuzione pagata direttamente al lavoratore, avendo cura di conservare per 10 anni, i certificati medici e dichiarazioni dei donatori per i lavoratori che hanno effettuato la donazione di sangue oppure, in caso di inidoneità, i certificati di inidoneità.

Si ricorda che i datori di lavoro che anticipano le retribuzioni ai donatori di sangue (intera giornata per l'avvenuta donazione o le ore di assenza per l'inidoneità) possono procedere al conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Congedo parentale 2025: condizioni di elevazione dell'indennità <

L'Istituto, con circolare 26 maggio 2025, n. 95,

ha offerto istruzioni operative in materia di indennità di congedo parentale, a seguito della modifica all'articolo 34 del D. Lgs. n. 151/2001, apportata dall'articolo 1, comma 217, della legge n. 207/2024, che per l'anno 2025 ha elevato l'indennità di congedo parentale all'80% per un massimo di 3 mesi per ogni coppia genitoriale, in presenza delle condizioni di legge.

In termini operativi, se il minore è nato prima del 1° gennaio 2025, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo 3 mesi se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il

periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2024, diversamente l'indennità maggiorata si ferma a 2 mesi.

Se, invece, il minore è nato dal 1° gennaio 2025, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo 3 mesi a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità.

Si ricorda che l'elevazione vale solo per i primi 3 mesi non cedibili tra genitori ed entro il compimento del sesto anno di vita del figlio.



CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

AGENZIE DI ASSICURAZIONE SNA	- Minimi decorrenti da maggio 2025; - una tantum da erogare a luglio 2025; - aggiornamento del valore degli scatti di anzianità che sono calcolati al 2,12% del minimo tabellare; - variazione contribuzione EBISEP (1,25% c/ditta e 0,50% c/dipendente); - aumento del valore del buono pasto che da maggio 2025 viene innalzato ad € 7; - il versamento della contribuzione per l'assistenza sanitaria integrativa dovuta ad ASSICURMED è pari ad € 18 mensili c/ditta.
GRAFICI EDITORIALI Aziende industriali	Minimi retributivi
ASSICURAZIONI Agenzie in Gestione Libera ANAPA-UNAPASS	Premio di produttività aziendale: l'accordo di rinnovo del 13/1/2025 ha previsto la possibilità di scegliere, su base volontaria, una diversa modalità di erogazione e calcolo – rispetto a quella in denaro - del premio aziendale di produttività, ossia in forma di welfare. Il premio è correlato al raggiungimento di un obiettivo aziendale e di un obiettivo individuale, da definirsi ogni anno entro la fine di febbraio e da erogare a partire da maggio.
LAVANDERIE Aziende industriali	Minimi tabellari per aziende operanti nel settore turismo/alberghi
METALMECCANICA - Aziende industriali	- Entro il 31 Maggio 2025 dovranno essere utilizzati i Flexible Benefits messi a disposizione dalle Aziende entro il 1° Giugno 2024 - per l'anno 2024 - di importo pari a € 200,00; - agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano in corso d'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e 10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
STUDI PROFESSIONALI	Una tantum: erogazione della seconda tranche, di importo pari a € 200,00, ai lavoratori in forza alla data del 16 Febbraio 2024, a copertura del periodo 01/04/2018 - 29/02/2024. L'importo potrà essere erogato in denaro o attraverso strumenti di welfare.



Conulenza e servizio di contabilità del personale domestico

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.8462701 - www.assindatcolf.it



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



**ISCOT
LIGURIA**



CONFCOMMERIO
IMPRESE PER L'ITALIA
GENOVA

In tema di formazione apprendisti, le aziende potranno far partecipare i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai percorsi formativi finanziati.

ISCOT LIGURIA, Ente di formazione di CONFCOMMERIO GENOVA, accreditato da Regione Liguria, è autorizzato ad erogare la formazione trasversale agli apprendisti, sia in modalità online, tramite F.A.D., sia in presenza, presso le aule didattiche site in Via Cesare 8/8, 2° piano. L'Ente è disponibile a fare la formazione dalle 8:00 alle 17:00, in orario continuato dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 16:30; per accedere ad una edizione formativa è necessario raggiungere il numero minimo di 20 apprendisti

Contatti:

Per maggiori informazioni, rivolgersi ISCOT LIGURIA area Formazione
info@iscot.liguria.it



Centro Nazionale Opere Salesiane
Formazione Aggiornamento Professionale

In data 23 Maggio 2024, è stato approvato il nuovo catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica dell'apprendistato professionalizzante, rivolto agli apprendisti assunti a partire dal 1/1/2019 ai sensi dell'art. 44 Dlgs. n. 81/2015. L'ente accreditato CNOS FAP LT - Salesiani Don Bosco aderisce al progetto erogando, sia in modalità FAD (formazione a distanza) che in presenza, i corsi di formazione obbligatori e finanziati dal Fondo Sociale Europeo che hanno la durata di 40 ore ciascuno e sono finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Il Centro di Formazione Professionale CNOS FAP LT è presente sul territorio ligure nelle sedi di

Genova Quarto - Via A. Carrara 260
Genova Sampierdarena - Via S. Giovanni Bosco 14r
Vallecrosia - Via Col. Aprosio, 433



**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



**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 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 Suarda Marini
dott.ssa Michela Perna
dott. Benedetto Musso Piantelli
dott. Michele Giacomazzi

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**