

informaziende

> Agevolazioni "Decreto Coesione": stop a dicembre 2025

Al 31 dicembre 2025 scadono le diverse agevolazioni contributive introdotte dal cd. Decreto Coesione – D.L. 7 maggio 2024, n. 60: si tratta degli sgravi per le assunzioni di giovani Under-35, di donne svantaggiate e di lavoratori residenti della zona ZES.

Si ricorda che il Bonus Giovani Under-35 riguarda le assunzioni a tempo indeterminato (e le trasformazioni) di giovani che non abbiano compiuto il 35esimo anno di età, effettuate entro il 31 dicembre 2025, per le quali i datori di lavoro possono fruire di uno sgravio totale dei contributi previdenziali a proprio carico (restano esclusi i premi INAIL).

In estrema sintesi, la riduzione contributiva riguarda dipendenti che non abbiano mai avuto in passato un contratto a tempo indeterminato con alcun datore di lavoro. L'ammontare dell'esonero è pari all'intera contribuzione INPS, entro il tetto massimo di 500 euro al mese (che diventano 650 euro mensili nelle zone ZES), per un periodo di 24 mesi.

Il Bonus donne svantaggiate riguarda le assunzioni a tempo indeterminato poste in essere entro il 31 dicembre 2025, di donne cd. "svantaggiate", ovvero disoccupate da almeno 24 mesi ovunque residenti, oppure da almeno 6 mesi se residenti nelle aree ZES (Campania, Calabria, Puglia, Basilicata,

Sicilia, Sardegna, Molise e Abruzzo), ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e operanti in settori caratterizzati da forti disparità occupazionali di genere, individuati da appositi decreti ministeriali.

L'ammontare dell'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali, fino a 650 euro al mese, per una durata di 24 mesi (esclusi i premi INAIL).

Il Bonus Zone Economiche Speciali (ZES) del Mezzogiorno è applicabile nei territori Campania, Calabria, Puglia, Basilicata, Sicilia, Sardegna, Molise e Abruzzo, per le imprese che assumono a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2025 persone residenti nei suddetti territori.

È previsto un esonero contributivo totale, fino a 650 euro al mese, per 24 mesi.

Si ricorda, da ultimo, che le diverse circolari INPS emanate nel corso del tempo hanno individuato, per ogni bonus, i requisiti specifici di riferimento e ricordato i requisiti generali che devono sussistere per l'applicabilità di ogni esonero, che sono molto numerosi e di articolata applicazione.

Intelligenza artificiale: al via la legge delega

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 223/2025, la Legge 23 settembre 2025, n. 132, contenente deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale – c.d. "IA".

Gli interventi in tema lavoristico sono principalmente tre, contenuti negli articoli 11, 12 e 13.

L'articolo 11 tratta delle disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro, laddove si precisa che "l'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali", si impone al datore di lavoro di informare il lavoratore dell'utilizzo della IA e di evitare comportamenti discriminatori nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro.

L'articolo 12 istituisce un apposito Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale.

L'articolo 13 regola l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale nelle professioni intellettuali, statuendo che la IA deve essere utilizzata solo per le attività strumentali e di supporto all'attività professionale, che si deve caratterizzare per la prevalenza del lavoro intellettuale oggetto della prestazione d'opera. In termini operativi, in capo al professionista è posto l'onere di comunicazione al cliente di tutte le informazioni relative ai sistemi di intelligenza artificiale utilizzati in studio, con linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo.

riconoscimento di una retribuzione proporzionata e sufficiente, attraverso un rafforzamento della contrattazione collettiva e l'individuazione di criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai CCNL maggiormente applicati.

In termini operativi, i decreti legislativi dovranno essere improntati al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi;
- b) contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori;
- c) stimolare il rinnovo dei CCNL nel rispetto dei tempi stabiliti dalle Parti sociali, nell'interesse dei lavoratori;
- d) contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di contratti collettivi cd. "non rappresentativi", sottoscritti da Parti sociali con un numero esiguo di iscritti, contenenti retribuzioni inferiori a quelle dei CCNL maggioritari e, in linea generale, minori tutele per i lavoratori (si consideri che, secondo una recente indagine effettuata dall'Ufficio studi di Confcommercio, solo nel settore terziario e turismo, esistono circa 250 contratti collettivi).

Festività di San Francesco d'Assisi: ripristino dall'anno 2026

> **Retribuzione e contrattazione collettiva: delega al Governo**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 230/2025, la Legge 26 settembre 2025, n. 144, contenente deleghe al Governo in materia di retribuzione minima e di contrattazione collettiva.

Dovranno essere adottati appositi decreti legislativi, al fine di garantire ai dipendenti il

Il Parlamento ha approvato la proposta di Legge che, a decorrere dall'anno 2026, ripristina la festa nazionale di San Francesco d'Assisi, Patrono d'Italia, per la giornata del 4 ottobre di ogni anno, in prossimità della celebrazione della ricorrenza dell'ottavo centenario della morte nell'anno 2026.

Il documento, successivamente alla promulgazione, verrà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale ed entrerà definitivamente in vigore.

> Auto elettriche e ricariche presso colonnine pubbliche

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 10 settembre 2025, n. 237E, ha offerto chiarimenti in merito al trattamento fiscale delle spese sostenute per la ricarica di auto elettriche concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

Nel caso oggetto di intervento, la società ha dotato i dirigenti, a cui è stata attribuita una autovettura elettrica, di una card per la ricarica presso colonnine pubbliche, con costi a carico della società, mentre i dipendenti sono chiamati a rimborsare l'azienda solo in caso di superamento di un certo limite annuo di chilometri per finalità private.

La società chiede all'Agenzia delle entrate se le ricariche pagate con card dall'azienda generano fringe benefit imponibile in capo al dipendente e se le somme trattenute al lavoratore per i chilometri privati percorsi riducono il valore convenzionale ACI utilizzato per determinare la base imponibile del benefit.

Rispetto al primo quesito, l'Agenzia delle entrate precisa che le ricariche sostenute dal datore di lavoro, anche per l'uso privato, non generano ulteriori fringe benefit tassabili, in quanto il costo d'esercizio definito dall'ACI prescinde dai costi effettivi e già include il carburante o l'elettricità.

In merito al secondo quesito, l'Agenzia stabilisce che non è possibile dedurre dal valore ACI le somme addebitate al dipendente per i chilometri eccedenti per uso privato, poiché la determinazione forfettaria è fissata dalle tabelle ACI, che rimane l'unico parametro per determinare il fringe benefit tassabile e resta fissa a prescindere da eventuali rimborsi

effettuati dal lavoratore, pertanto le somme trattenute possono incidere solo sul netto in busta paga, ma non riducono la base imponibile previdenziale e fiscale del benefit.

Lavoro sportivo: chiarimenti di natura fiscale <

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 30 settembre 2025, n. 14E, ha reso disponibili chiarimenti su diversi temi in materia di lavoro sportivo dilettantistico.

Per l'ambito di lavoro diverso da quello autonomo, è stato precisato, in relazione all'applicazione della ritenuta d'acconto, che i compensi percepiti fino a 15.000 euro annui non concorrono alla base imponibile e non sono, quindi, soggetti a ritenuta, indipendentemente dal fatto che il rapporto sia di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro autonomo.

L'Agenzia ha chiarito che la citata soglia è riferita all'ammontare complessivo dei compensi sportivi percepiti e dev'essere autocertificata dal lavoratore sportivo.

Auto in uso promiscuo: optional a carico dei dipendenti <

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 9 settembre 2025, n. 233E, fornisce precisazioni sul trattamento fiscale degli optional richiesti dai dipendenti su autovetture concesse in uso promiscuo.

La società istante ha presentato il caso di concessione gratuita ai propri dipendenti di veicoli in uso promiscuo e di offerta della possibilità di installare optional a scelta del dipendente, il cui costo

sarebbe interamente a carico di quest'ultimo tramite trattenuta in busta paga.

Il datore di lavoro chiede se le somme pagate dai dipendenti per tali optional possano ridurre la base imponibile del reddito da lavoro dipendente, in virtù del fatto che il fringe benefit è determinato in modo forfettario, al netto degli importi eventualmente trattenuti al lavoratore.

Nel documento di prassi viene chiarito che gli optional richiesti dai dipendenti e fatturati dal noleggiante alla società non rientrano nel calcolo forfettario basato sulle tabelle ACI e che, di conseguenza, le somme trattenute a titolo di optional non possono essere sottratte dal valore imponibile del fringe benefit auto.

Le somme trattenute devono pertanto essere gestite separatamente, incidendo sull'importo netto corrisposto in busta paga, ma non riducendo la base imponibile determinata forfettariamente per il veicolo in uso promiscuo.

▼ Detrazione per carichi di famiglia: chiarimenti

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 15 settembre 2025, n. 243E, ha offerto chiarimenti in tema di detrazioni per carichi di famiglia.

A norma dell'art. 12 del DPR n. 917/1986, come modificato recentemente dalla Legge n. 207/2024, è prevista una detrazione massima di 950 euro per ciascun figlio di età compresa tra 21 e 30 anni, con l'eccezione dei figli con disabilità accertata, per i quali la detrazione spetta senza limiti di età.

L'Agenzia chiarisce che la perdita del diritto alla detrazione per familiare a

carico al compimento dei 30 anni del figlio non comporta automaticamente la cessazione della condizione di "familiare fiscalmente a carico", la quale rimane legata al solo requisito reddituale.

Assunto quanto precede, anche i figli ultra-trentenni, pur non più beneficiari della detrazione per carichi di famiglia, continuano a rilevare come "fiscalmente a carico" ai fini delle detrazioni e deduzioni per oneri sostenuti nell'interesse dei familiari, quali spese sanitarie, scolastiche, universitarie, per interessi passivi e altre spese.

Polizze estere: modalità di tassazione dei premi ◀

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 18 settembre 2025, n. 249E, ha offerto chiarimenti in tema di trattamento fiscale dei premi di assicurazione sanitaria stipulati da un ente pubblico a favore del personale in servizio all'estero e dei familiari conviventi a carico nei Paesi esteri nei quali non è erogata l'assistenza sanitaria in forma diretta.

L'ente istante rappresenta di aver stipulato un contratto di assicurazione sanitaria riferita all'estero con una compagnia per la copertura di malattia, infortunio e maternità dei propri dipendenti e dei familiari, prevedendo che il premio sia interamente a carico dall'ente.

Per il personale in Italia la polizza può essere estesa al nucleo familiare con costi a carico del dipendente, mentre per il personale all'estero la copertura è automatica e obbligatoria per i familiari conviventi.

Al fine di individuare il corretto assoggettamento fiscale, l'Agenzia ricorda

il principio di onnicomprensività sancito dall'art. 51, comma 1, DPR n. 917/1986, salvo specifiche deroghe, tra le quali viene ricordato che sono esclusi da imposizione i contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge.

Rispetto al caso di specie, l'Agenzia precisa che i premi assicurativi in questione non possono rientrare né tra i contributi assistenziali, in quanto non rispondono a finalità di solidarietà collettiva verso soggetti bisognosi, né tra i contributi previdenziali, poiché non

finalizzati a garantire prestazioni previdenziali.

Assunto quanto precede, ad avviso dell'Agenzia delle entrate, la deroga prevista non è applicabile e i premi assicurativi pagati dall'ente concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile di lavoro dipendente, anche nel caso in cui la polizza sia prevista come obbligatoria da una disposizione normativa speciale e il premio rimane fiscalmente imponibile e dev'essere assoggettato in modo pieno a tassazione e contributi previdenziali.

➤ Estratto conto contributivo: modifiche al layout

L'Istituto, con messaggio 2 settembre 2025, n. 2553, ha reso noto che è stata realizzata una nuova modalità di esposizione dei dati all'interno dell'Estratto conto contributivo, il documento che consente, in ordine cronologico, la consultazione dei periodi contributivi con l'indicazione, per ognuno di essi, della gestione previdenziale di riferimento.

Ove il lavoratore individui criticità nella composizione del documento, è legittimato ad inviare segnalazioni all'INPS per richiedere variazioni nella propria posizione assicurativa.

➤ Distacchi Italia–Albania: le regole per l'UniEmens

L'Istituto, con messaggio 5 settembre 2025, n. 2602, ha reso disponibili istruzioni per la gestione contributiva dei lavoratori distaccati tra Italia e Albania, a seguito

dell'entrata in vigore, dallo scorso 1° luglio 2025, dell'Accordo in materia di sicurezza sociale tra i due paesi.

Il documento individua le modalità di compilazione del modello UniEMens per il caso dei lavoratori distaccati dall'Italia in Albania – per i quali vige la copertura totale della contribuzione INPS –, nonché per la differente fattispecie dei dipendenti distaccati dall'Albania in Italia, visto che diverse sono le coperture contributive riconosciute nell'Accordo (per le forme assicurative non rientranti nell'ambito di applicazione dall'Accordo, gli obblighi contributivi da parte delle società distaccanti albanesi devono essere assolti in Italia).

In ragione del fatto che l'Accordo decorre dal mese di luglio 2025 e che le istruzioni INPS sono state diramate nel mese di settembre, per i periodi intercorrenti tra la decorrenza dell'Accordo e la pubblicazione del messaggio, i datori di lavoro dovranno procedere tramite la procedura di regolarizzazione DM/Vig.

> **Contratti di ricerca e incarichi post-doc: inquadramento previdenziale**

L'INPS, con la circolare 11 settembre 2025, n. 125, ha delineato l'inquadramento normativo dei c.d. contratti di ricerca e dei contratti denominati "incarichi post-doc", regolamentati, rispettivamente, dagli articoli 22 e 22-bis, della legge n. 240/2010.

In termini operativi, nel documento di prassi sono esposte le istruzioni relative alla gestione degli obblighi contributivi conseguenti alla stipula delle particolari tipologie contrattuali.

> **Lavoro sportivo: chiarimenti previdenziali**

L'Istituto, con circolare 22 settembre 2025, n. 127, ha diramato indicazioni in tema di misure previdenziali previste dal D. Lgs. n. 36/2021, che ha riformato le disposizioni in materia di lavoro sportivo e di enti sportivi professionistici e dilettantistici.

Il citato decreto legislativo ha introdotto la definizione di "lavoratore sportivo", applicabile ad atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici e sportivi, preparatori

atletici, arbitri e ogni altro tesserato che svolga mansioni necessarie allo svolgimento dell'attività sportiva dietro corrispettivo, senza distinzione fra settore professionistico e settore dilettantistico.

In termini operativi, è stata disposta l'iscrizione dei lavoratori sportivi subordinati al Fondo Pensione Sportivi Professionisti (FPSP), operativo dallo scorso 1° luglio 2023, mentre i lavoratori sportivi autonomi appartenenti al settore professionistico, inclusi i collaboratori coordinati e continuativi, devono essere iscritti solo in presenza dei presupposti di legge.

I lavoratori sportivi del settore dilettantistico, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o prestazioni autonome, sono invece iscritti alla Gestione separata.

Con particolare riferimento agli istruttori in impianti e circoli sportivi e ai direttori tecnici, inizialmente iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, sono delineate le modalità di eventuale opzione tra il mantenimento del regime previgente o il passaggio al FPSP.

Il documento di prassi riepiloga infine i requisiti per l'accesso alle prestazioni pensionistiche.

> **Premi INAIL 2025: aggiornati i limiti di retribuzione imponibile**

L'INAIL, con circolare 18 settembre 2025, n. 48, ha reso noto che si è proceduto agli aggiornamenti dei limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi

nel settore industria.

Con il decreto del Ministro del lavoro n. 56/2025, sono state rivalutate le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industria, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, e sono stati stabiliti gli importi del minimale e del massimale di rendita.

> Indirizzi e-mail: obbligo di disattivazione per la cessazione del rapporto

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento 10 luglio 2025, n. 386, ha comminato una sanzione ad un ente pubblico in ragione del fatto che, pur avendo disposto il blocco dell'account di posta elettronica di un proprio dipendente, il cui rapporto di lavoro era cessato, a livello tecnico era stata unicamente resettata la password di accesso, mantenendo invece attiva la relativa casella di posta elettronica e conservando per circa 2 anni i messaggi in entrata e in uscita.

Il datore di lavoro, disponendo una prolungata conservazione dei dati personali contenuti nei messaggi di posta elettronica e omettendo, per un lungo periodo, di adottare misure finalizzate a rendere edotti i terzi mittenti della circostanza che il dipendente non avesse più la possibilità di accedere ai messaggi ricevuti, ha contravvenuto ai principi di "liceità, correttezza e trasparenza e limitazione della conservazione", ponendo in essere un trattamento sanzionabile.

Il Garante ha ricordato che ogni operazione relativa alla gestione dell'e-mail dev'essere effettuata nel rispetto dei principi di "necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza", nonché con un livello di tutela tale da impedire interferenze ingiustificate sui diritti fondamentali dei lavoratori, dei terzi mittenti e/o dei destinatari delle medesime comunicazioni.

Operativamente, può considerarsi conforme ai predetti principi la condotta del titolare che provveda, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro dell'interessato, alla disattivazione dell'account di posta elettronica e alla contestuale adozione di sistemi automatici rivolti ad informarne i terzi e a

fornire a questi ultimi indirizzi di posta elettronica alternativi riferiti all'attività del medesimo titolare, evitando in tal modo di prendere visione delle comunicazioni in entrata o in uscita presenti nella casella di posta elettronica assegnata al lavoratore.

Assenza dei dipendenti: divieto di divulgazione dei motivi <

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento 23 giugno 2025, n. 363, ha sanzionato una società per aver violato la disciplina in materia di protezione dei dati personali, mediante l'affissione nelle bacheche aziendali e l'invio di e-mail dei turni di servizio recanti le specifiche causali delle assenze dei lavoratori.

Nel caso sottoposto all'analisi del Garante, le informazioni relative ai motivi delle assenze, identificate mediante sigle sintetiche ("MAL" in luogo di malattia, "I04" in luogo di "permesso assistenza disabili, legge n. 104/1992", "INF" in luogo di infortunio, "SOSP" in luogo di sospensione/sanzione disciplinare, "PS" in luogo di permesso sindacale, "ric.osp." in luogo di ricovero ospedaliero, "AVIS" in luogo di donazione sangue), venivano rese disponibili a tutti i dipendenti, mediante affissione delle tabelle dei turni di servizio sulle bacheche aziendali, nonché tramite l'invio di una e-mail ai dipendenti dell'azienda.

Il Garante ha chiarito che i dati personali dei dipendenti non possono essere messi a conoscenza di soggetti diversi da coloro che sono parte del rapporto contrattuale e non possono essere trattati da coloro che, ancorché operino presso l'impresa, non siano autorizzati ad accedere a tali dati, in ragione delle mansioni svolte.



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



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



CONFCOMMERCIO
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 CONFCOMMERCIO 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 Cesarea 8/8, 2° piano. L'Ente è disponibile a fare la formazione dalle 8:00 alle 17:00, in orario continuato dal lunedì al giovedì e il 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 1/11/2019 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

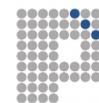
Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845



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

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**