

# informaziende

LEGISLAZIONE

## > Legge annuale sulle PMI: novità in materia di sicurezza e smart working

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 68/2006, la Legge 11 marzo 2026, n. 34 – cd. "Legge annuale sulle piccole e medie imprese" – che prevede, tra gli altri provvedimenti, disposizioni in materia di informativa scritta in tema di salute e sicurezza per le prestazioni rese in regime di smart working.

Con l'art. 11 della legge, è stato introdotto, nell'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2008, il nuovo comma 7-bis, che prevede che il datore di lavoro sia tenuto a consegnare, almeno annualmente, al lavoratore e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un documento nel quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto, con attenzione ai rischi derivanti dall'uso dei videoterminali.

Il provvedimento, che è entrato in vigore in data 7 aprile 2026, interviene inoltre sull'art. 55 del D. Lgs. n. 81/2008, rafforzando l'effettività dell'obbligo informativo sopra riportato mediante il suo inserimento nel sistema delle violazioni sanzionate, con previsione delle pene alternative dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da € 1.708,61 ad € 7.403,96.

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

Entro il 30 aprile 2026, le imprese private e pubbliche, che occupano più di 50 dipendenti, sono obbligate alla redazione e trasmissione del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile relativo al biennio 2024/2025 in modalità telematica, tramite l'applicativo reso disponibile sul portale "Servizi lavoro" del Ministero del lavoro.

La mancata trasmissione del rapporto da parte delle aziende obbligate, anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'INL competente per territorio, comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del DPR. n. 520/1955, secondo cui, in caso di omissione, l'INL dispone l'obbligo di invio. Qualora l'inottemperanza alla disposizione dell'INL si protragga per oltre 12

mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

In caso di rapporti mendaci o incompleti, è applicata la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

## Bonus Giovani Under35 < e Donne svantaggiate: proroghe differenziate

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 49/2026, la Legge 27 febbraio 2026, n. 26, di conversione, del D.L. n. 200/2025 (Decreto Milleproroghe), recante interventi urgenti in materia di termini normativi.

Tra le disposizioni di maggior interesse sotto il profilo lavoristico, si segnala l'introduzione, all'art. 14, del comma 1-bis, che dispone la proroga degli incentivi previsti dagli artt. 22, 23 e 24, D.L. n. 60/2024 (Decreto Coesione): Bonus giovani Under 35, Bonus donne e Bonus ZES.

Il Bonus under 35 è stato prorogato per le assunzioni effettuate fino al 30 aprile 2026. L'entità dell'esonero contributivo è stata modificata come segue:

- 70% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per le assunzioni o le trasformazioni effettuate dal 1° gennaio al 30 aprile 2026;

- 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato, per le assunzioni o le trasformazioni effettuate dal 1° gennaio al 30 aprile 2026, qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Per quanto riguarda il Bonus donne, la proroga è relativa alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2026, alle medesime condizioni in essere secondo la previgente normativa.

## > ISAC: al via i primi due settori

Il Ministro del lavoro, di concerto con il MEF, in data 3 marzo 2026, ha pubblicato il Decreto interministeriale 18 febbraio 2026, che introduce gli Indici sintetici di affidabilità contributiva – cd. “ISAC” – inizialmente nei settori M21U “Commercio all’ingrosso alimentare” e G44U “Servizi alberghieri ed extra-alberghieri”.

Entro il 31 marzo 2026, l’INPS ha trasmesso, in via telematica, ai datori di lavoro rientranti nei predetti settori, una comunicazione di “compliance” che riporta le risultanze di eventuali scostamenti dai valori normali degli indicatori utilizzati nell’ambito del modello ISAC di riferimento.

In caso di scostamento dai valori normali degli indicatori, nella comunicazione, che ha carattere puramente indicativo e non comporta irregolarità a carico del datore di lavoro, verrà specificato se lo scostamento è “lieve” o “significativo”.

Il datore di lavoro conforme al modello ISAC rientra, invece, nella “fascia di normalità”, senza scostamenti e il suo nominativo sarà comunicato dall’INPS al Ministero del lavoro e all’INL, per l’orientamento delle attività di vigilanza in materia contributiva, laddove, a titolo premiale, l’azienda non sarà sottoposta ad accertamenti ispettivi prioritari, nell’ambito della programmazione annuale della vigilanza in materia contributiva.



## > Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: le indicazioni INL

L’INL, con la circolare 23 febbraio 2026, n. 1, ha reso disponibili indicazioni in merito alle misure per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In campo lavoristico, le disposizioni di interesse, sono di seguito riportate:

- attività di vigilanza, appalto e subappalto: l’INL, nell’orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell’attestato, dispone in via prioritaria i controlli di competenza nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato;

- badge di cantiere: le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato, e negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato, devono fornire ai propri dipendenti, anche in modalità digitale, la tessera di riconoscimento dotata di un codice univoco anticontraffazione (la piena operatività delle nuove caratteristiche del badge di cantiere è subordinata all’adozione di un apposito decreto ministeriale);

- patente a crediti: sono state modificate le sanzioni a carico di imprese e lavoratori autonomi;

- comunicazioni obbligatorie: dal 1° aprile 2026 potranno essere effettuate dai datori di lavoro e dai soggetti abilitati e autorizzati, anche tramite il SIISL (Sistema Informativo per l’inclusione Sociale e Lavorativa), secondo le modalità che saranno individuate da un decreto ministeriale;

- DPI: durante gli accertamenti ispettivi si dovrà verificare che il datore di lavoro, nell’ambito del DVR, abbia identificato quali siano gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI;

- sorveglianza sanitaria: viene stabilito che i controlli sanitari a cui i lavoratori sono tenuti a sottoporsi devono essere computati nell’ambito dell’orario di lavoro, ad eccezione di quelli compiuti in fase pre-assuntiva.



## ➤ Ricercatori post dottorato stranieri: assoggettamento delle borse di studio

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 25 febbraio 2026, n. 53E, è intervenuta in tema di tassazione delle borse di studio per attività di ricerca post laurea e post dottorato – cd. borse “visiting research” -, riconosciute a ricercatori stranieri in regime di scambio - “secondment” - presso una Università italiana, attingendo, per la copertura delle stesse, direttamente dai fondi europei assegnati per un particolare progetto.

Ad avviso dell'Agenzia, non è applicabile il regime di esenzione previsto per le borse di studio che costituiscono «somme corrisposte a titolo di borsa di studio dal Governo italiano a cittadini stranieri in forza di accordi e intese internazionali».

Nel caso di specie, le borse di studio, benché corrisposte dall'Università in qualità di Amministrazione Pubblica deputata alla formazione universitaria e postuniversitaria secondo il sistema di istruzione nazionale, non sono riconducibili ad alcuna tipologia di borse esenti prevista dalle norme vigenti, pertanto le borse di studio cd. “visiting research” risultano imponibili ai fini IRPEF ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c) del DPR n. 917/1986.

## ➤ Attività lavorativa all'estero: quantificazione della retribuzione convenzionale

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 12 febbraio 2026, n. 37E, è intervenuta in tema di modalità di quantificazione della retribuzione convenzionale a cui sono assoggettati i lavoratori fiscalmente residenti in Italia operanti all'estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Il caso di specie riguarda un contribuente che, residente fiscalmente in Italia, da dicembre 2016 a dicembre 2022 ha lavorato in un Paese estero per una società dello stesso Paese. Successivamente, dal gennaio 2023, ha proseguito la propria attività presso una società di un altro Stato estero controllata dalla precedente impresa. In entrambi i rapporti di lavoro ha maturato diritto a compensi nella forma di stock options e di performance shares, la cui imponibilità si è realizzata, rispettivamente, nel corso dei periodi d'imposta 2024 e 2025.

Nonostante l'attività svolta all'estero, il lavoratore ha sempre mantenuto la residenza fiscale in Italia, pertanto, per tutto il periodo interessato, la sua retribuzione è stata assoggettata ad imposizione

nel nostro Paese sulla base delle retribuzioni convenzionali, definite annualmente con decreto ministeriale da parte del Ministero del lavoro.

Il quesito su cui si è espressa l'Agenzia delle entrate riguarda la quantificazione delle retribuzioni convenzionali, laddove è stato richiesto se i compensi “in natura” percepiti nel 2024 e nel 2025 possano considerarsi integralmente assorbiti dall'imposizione convenzionale stessa.

L'Agenzia delle Entrate, in risposta, ha ritenuto che l'istante non debba assoggettare a tassazione il reddito da lavoro dipendente (fringe benefit) conseguito nel 2024 per effetto dell'esercizio delle stock options, in ragione del fatto che i fringe benefit in questione sono da ritenersi assorbiti nella determinazione forfetaria della base imponibile realizzata attraverso il rinvio alle retribuzioni convenzionali.

## SIISL: comunicazione vacancy in via sperimentale

L'Istituto, con messaggio 31 marzo 2026, n. 1153, ha reso noto che dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro interessati e i loro intermediari possono applicare, in via sperimentale e a carattere non obbligatorio, le disposizioni dell'art. 14 del D.L. n. 159/2025, in applicazione delle quali:

- i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze possono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro – cd. “vacancy” sul SIISL;

- le comunicazioni obbligatorie possono essere effettuate da datori di lavoro e soggetti abilitati e autorizzati tramite il SIISL, in alternativa all'utilizzo dei diversi sistemi regionali;

- il SIISL espone gli esiti della verifica dei dati autocertificati dall'utente iscritto e li rende disponibili al datore di lavoro che lo assume;

- le Agenzie per il lavoro sono tenute alla pubblicazione sul SIISL di tutte le posizioni che gestiscono e possono accedere alla piattaforma SIISL per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

Per la concreta operatività della piattaforma, si attende l'emanazione di un Decreto del Ministero del lavoro.

## > ISAC e promozione della compliance contributiva

L'Istituto, con circolare 6 marzo 2026, n. 26, ha delineato gli interventi in tema di promozione della compliance in materia contributiva attraverso l'utilizzo di strumenti di analisi preventiva, con particolare riferimento agli indici sintetici di affidabilità contributiva – ISAC - e alle relative comunicazioni previste per i datori di lavoro.

L'Istituto ricorda che gli ISAC sono indicatori statistico-economici elaborati attraverso una metodologia che combina l'utilizzo di dati di natura contributiva e di natura fiscale, per verificare la congruità della forza lavoro dichiarata dal datore di lavoro, al fine di individuare e prevenire la sottrazione di basi imponibili all'imposizione contributiva.

Il Decreto interministeriale 27 febbraio 2026 ha introdotto, in prima battuta, gli ISAC per i settori "Commercio all'ingrosso alimentare" e "Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere".

Entro lo scorso 31 marzo 2026, l'INPS ha trasmesso, ai datori di lavoro rientranti nei 2 suddetti settori economici, una comunicazione di compliance riportante le risultanze di eventuali scostamenti dai valori normali degli indicatori connessi al modello ISAC di riferimento, specificando la presenza di eventuali scostamenti, lievi o significativi, rispetto ai valori rientranti nella c.d. fascia di normalità, così come determinata nel modello identificativo degli ISAC, senza che ciò comporti l'insorgenza di alcuna irregolarità a carico del datore di lavoro.

## > Lavoro domestico: dematerializzazione dei contributi previdenziali

L'Istituto, con comunicato stampa 25 febbraio 2026, ha reso noto che nel corso dell'anno 2026 sarà completato il processo di dematerializzazione dei contributi per colf, badanti e baby-sitter.

In termini operativi, viene previsto il progressivo superamento dell'invio cartaceo dei modelli di pagamento e viene messo a disposizione degli utenti un sistema integrato di canali digitali e territoriali per il pagamento attraverso pagoPA.

## Pensioni: novità della Legge di bilancio 2026

L'Istituto, con circolare 25 febbraio 2026, n. 19, ha reso disponibili indicazioni in tema di novità introdotte dalla Legge di bilancio 2026 in materia di pensioni, con particolare riferimento a:

- proroga dell'APE sociale al 31 dicembre 2026, lasciando invariata la disciplina anche in merito al regime di incumulabilità;
- incremento dell'importo della maggiorazione sociale di 20 euro dell'importo mensile dell'incremento della maggiorazione sociale prevista per i pensionati in condizioni disagiate e di 260 euro del limite reddituale annuo per il riconoscimento dello stesso;
- estensione dell'incentivo al posticipo del pensionamento ai lavoratori dipendenti che maturano, entro il 31 dicembre 2026, i requisiti per la pensione anticipata;
- mancata proroga di Opzione donna e della pensione anticipata flessibile, ferma restando la possibilità di accedere a tali forme di pensionamento anticipato per coloro che possono fare valere le condizioni vigenti prima della Legge di bilancio 2026 e i previsti requisiti entro:
  - il 31 dicembre 2024 per Opzione donna;
  - il 31 dicembre 2025 per la pensione anticipata flessibile.

## Dirigenti Agenzie Marittime ed aeree: firmato l'accordo

In data 12 marzo 2026 è stato sottoscritto, tra FEDERAGENTI e MANAGERITALIA, l'ipotesi di accordo di rinnovo per i Dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a:

- 250,00 euro mensili, dal 1° aprile 2026,
- 250,00 euro mensili, dal 1° gennaio 2027,
- 250,00 euro mensili, dal 1° gennaio 2028.

Solo la prima tranche di aumento, che decorre dal 1° aprile 2026 potrà essere assorbita, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 marzo 2025, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

La retribuzione minima contrattuale di ingresso per i dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula dell'accordo non può, in

ogni caso, essere inferiore a euro 4.050,00 a decorrere dal 1° aprile 2026, a euro 4.300,00 a decorrere dal 1° gennaio 2027, a euro 4.550,00 a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Con la retribuzione del mese di maggio 2026, ad integrale copertura periodo 1° gennaio - 31 marzo 2026, ai dirigenti in forza al 12 marzo 2026, verrà corrisposto un importo Una tantum di euro 700,00 lordi, non assorbibili, non utile agli effetti del computo del TFR né di alcun istituto contrattuale.

Per il triennio 2026-2028, deve essere riconosciuto dalle aziende un credito welfare contrattuale di un valore minimo pari a 2.000,00 euro annui.

➤ **Lavoro domestico: minimi relativi all'anno 2026**

In data 11 febbraio 2026, Fidaldo, Domina, Filcams-Cigl, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Federcolf hanno stipulato l'accordo per l'aggiornamento retributivo, relativo ai nuovi minimi del lavoro domestico, derivanti dalla variazione del costo della vita, validi dal 1° gennaio 2026.

Si segnalano, in particolare, le seguenti modifiche, decorrenti dal 1° gennaio 2026, che prevedono che l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio è stabilita nella misura di 6,66 euro giornalieri (2,33 euro per ciascun pasto; 2 euro per l'alloggio).

Con riferimento alle indennità variabili:

- all'addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente inquadrato nei livelli CS o DS spetta un'indennità di 119,66 euro mensili (0,70 euro orari), assorbibile da eventuali superminimi individuali migliorativi;
- alle babysitter inquadrato nel livello BS, fino al compimento del 6° anno del bambino, spetta un'indennità di 138,54 euro mensili (0,84 euro orari), assorbibile da eventuali superminimi individuali migliorativi. Tale valore mensile, nel caso di convivenza a orario ridotto, è di 97,06 euro;
- ai lavoratori dei livelli B, BS e CS in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma UNI 11766/2019 dev'essere corrisposta, decorsi 12 mesi dalla decorrenza del CCNL 8 settembre 2020 e fino alla scadenza della norma tecnica, un'indennità di 30,27 euro mensili, assorbibile da eventuali trattamenti retributivi individuali migliorativi (per i lavoratori conviventi di livello DS l'indennità è assorbita dall'indennità di funzione).



**Scadenzario MARZO 2026**

CCNL	Variazione degli istituti contrattuali
<b>ABBIGLIAMENTO - Aziende industriali (cod. D014)</b>	Minimi tabellari.
<b>CALZATURE - Aziende industriali (D121)</b>	Elemento di garanzia retributiva: a favore dei dipendenti da Aziende prive di contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici - individuali o collettivi -, è riconosciuto un importo a titolo di "Elemento di garanzia retributiva", da erogare in misura pari ad € 300,00, con la retribuzione del mese di Marzo di ciascun anno, ai lavoratori in forza dal 1° Gennaio al 31 Dicembre dell'anno di competenza

Scadenario MARZO 2026	
<b>CALZATURE - Aziende industriali (D121)</b>	(anno precedente l'erogazione). L'importo sarà riproporzionato a tutti gli altri lavoratori nonchè ai lavoratori a tempo parziale in funzione del minor orario contrattuale. È possibile, con il coinvolgimento delle OO.SS. di categoria, la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'E.G.R. da parte delle aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che abbiano fatto ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali.
<b>COMUNICAZIONE Aziende artigiane (cod. G016)</b>	Minimi tabellari.
<b>CREDITO (cod. J241)</b>	Minimi tabellari.
<b>EDILIZIA - Aziende industriali (F012)</b>	Minimi tabellari.
<b>GOMMA e PLASTICA Piccola e media industria (B018)</b>	Minimi tabellari decorrenti da Gennaio 2026.
<b>METALMECCANICA Aziende artigiane (C030)</b>	Minimi tabellari.
<b>METALMECCANICI - Aziende industriali</b>	Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano nel corso dell'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
<b>PORTO DI GENOVA</b>	Erogazione della tranche di premio di risultato relativa al raggiungimento dell'obiettivo connesso alla presenza di cui all'Accordo 24 Luglio 2023.
<b>SERVIZI ASSISTENZIALI UNEBA (T141)</b>	Minimi tabellari.



Competenti noi, senza problemi voi  
Consulenza 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



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



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.ssa Maria Zambrano Chichanda  
dott.ssa Lodovica Rossignotti

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**