

informaziende

> **Legge di Bilancio 2025: novità per lavoro, previdenza e fisco...**

Con la pubblicazione, sulla Gazzetta ufficiale n. 305/2024, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, è entrata in vigore la Legge di Bilancio 2025, che introduce diverse novità in tema di lavoro, previdenza e fisco.

Il provvedimento, che regola la parte di interesse per imprese e dipendenti nell'articolo 1, composto da 908 commi, è entrato in vigore lo scorso 1° gennaio 2025. Di seguito verranno trattate le principali disposizioni di natura lavoristica e previdenziale/fiscale che avranno impatto sulle aziende e sui lavoratori.

> **... aliquote, scaglioni, deduzioni e trattamento integrativo IRPEF...**

Con i commi 2 e 3 dell'art.1, viene confermata la rimodulazione dell'IRPEF introdotta, per l'anno 2024 in via sperimentale, dal D. Lgs. 30 dicembre 2023, n. 216.

Attraverso una modifica del DPR n. 917/1986, è stata resa strutturale la rimodulazione degli scaglioni IRPEF e delle aliquote e la conferma dell'innalzamento della detrazione per lavoro dipendente riferita ai redditi fino a € 15.000.

In termini operativi, diviene strutturale la riduzione a tre scaglioni di reddito dell'IRPEF, con le seguenti aliquote progressive:

- 23% per redditi fino a 28.000 euro;
- 35% per redditi tra 28.001 e 50.000 euro;
- 43% per redditi superiori a 50.000 euro.

La detrazione prevista per i redditi di lavoro dipendente viene innalzata, in via definitiva, da 1.880 euro a 1.955 euro, per redditi fino a 15.000 euro

Da ultimo viene confermato il meccanismo di calcolo del trattamento integrativo che considera, per la verifica della capienza di imposta, la detrazione vigente fino al 31/12/2023, in luogo di quella vigente anno per anno.

... riduzione del cuneo fiscale... <

Con i commi da 4 a 9 dell'art. 1, viene profondamente modificato l'impianto normativo introdotto con la legge di Bilancio 2022, che prevedeva un esonero parziale contributivo a vantaggio dei lavoratori dipendenti riconosciuto nella misura, inizialmente del 2% e del 3%, per arrivare, per sei mesi del 2023 e nell'anno 2024, al 6% e 7%.

Tale riduzione contributiva è cessata al 31 dicembre 2024 ed è stata sostituita, a decorrere dal 1° gennaio 2025, da due interventi di natura fiscale, differenziati per reddito imponibile di lavoro dipendente percepito (sono esclusi i redditi assimilati) e rappresentati dal riconoscimento di una somma integrativa e di una ulteriore detrazione, come di seguito riportato:

- per redditi non superiori a 20.000 euro, è prevista l'erogazione di una somma integrativa, che non concorre alla formazione del reddito, calcolata in percentuale sul reddito di lavoro dipendente, con tre aliquote decrescenti
 - 7,1% per redditi inferiori a € 8.500,
 - 5,3% per redditi compresi tra € 8.501 ed € 15.000 e 4,8% per redditi compresi tra € 15.001 ed € 20.000;
 - per redditi superiori a 20.000 euro e fino a 40.000 euro, è previsto il riconoscimento di una ulteriore detrazione dall'imposta lorda, da rapportare al periodo di lavoro, pari a 1.000 euro per redditi fino a 32.000 euro e d'importo decrescente per redditi superiori a 32.000 euro fino ad azzerarsi alla soglia dei 40.000 euro.
- comlessivo del contribuente è superiore ad € 100.000;
- b) per il coefficiente da individuare in relazione al numero di figli a carico, presenti nel nucleo familiare del contribuente, pari a:
- 0,50, ove non siano presenti figli;
 - 0,70, in presenza di 1 figlio 3 a carico;
 - 0,85, in presenza di 2 figli fiscalmente a carico;
 - 1, per più di 2 figli fiscalmente a carico o almeno 1 figlio disabile.

Alcune tipologie di oneri/spese sono espressamente escluse dalle limitazioni sopra riportate, tra cui si possono annoverare le spese sanitarie e altre spese specifiche legate a mutui per interventi edilizi effettuati fino al 31 dicembre 2024 e per assicurazioni rischio morte/invalidità permanente per contratti stipulati fino al 31 dicembre 2024.

> ... tetto alle detrazioni per oneri...

Con il comma 10 dell'art. 1, viene disposta, con riferimento, unicamente ai percettori di reddito complessivo superiore a 75.000 euro, l'introduzione di alcuni limiti per la fruizione delle detrazioni per oneri, parametrati in funzione del reddito percepito e del numero dei figli a carico presenti nel nucleo familiare.

Si ricorda che tali detrazioni sono fruite in cedolino per la parte di spese sostenute dal datore di lavoro, diversamente, di norma, sono gestite in sede di dichiarazione dei redditi.

In termini operativi, per i contribuenti con reddito complessivo superiore a € 75.000, gli oneri e le spese sono ammessi in detrazione fino ad un ammontare calcolato moltiplicando:

- a) un importo base da individuare in relazione al reddito complessivo del contribuente:
- euro 14.000, se il reddito complessivo del contribuente è compreso tra € 75.000 ed € 100.000;
 - euro 8.000, se il reddito

... limitazioni alle detrazioni per familiari a carico... <

Con il comma 11 viene profondamente modificato il regime di detrazione per i familiari a carico.

Con particolare riferimento ai figli a carico, viene fissato un limite di età, del figlio per poter dar diritto alla detrazione, pari a 30 anni. Fermi restando i limiti di reddito per essere considerati a carico (€ 2.840,51, che salgono a € 4.000 per i figli fino a 24 di età), le detrazioni vengono riconosciute nell'intervallo compreso tra l'età pari/superiore a 21 anni e fino a 30 anni (per i figli portatori di handicap non si applica il tetto).

Relativamente alle detrazioni per altri familiari a carico, mentre fino al 31 dicembre 2024, in presenza dei requisiti reddituali, queste potevano essere riconosciute per genitori, nonni, generi/nuore, suoceri, fratelli/sorelle, dal 1° gennaio 2025 le detrazioni possono essere riconosciute esclusivamente per gli

ascendenti (genitori, nonni, bisnonni) conviventi del contribuente. Rimane immutata la normativa in tema di detrazione per il coniuge a carico.

Con riferimento, infine, ai lavoratori extracomunitari, mentre fino al 31 dicembre scorso spettavano per i familiari residenti all'estero dietro presentazione di apposita documentazione, dal 1° gennaio 2025, ai contribuenti non cittadini italiani e non appartenenti alla UE o allo SEE, le detrazioni per familiari residenti all'estero non possono più essere riconosciute.

Rimangono esclusi dalla fruizione delle detrazioni per familiari a carico i soggetti fiscalmente non residenti in Italia.

mediante autoservizi pubblici non di linea (taxi e servizio di noleggio con conducente), sostenute dal lavoratore per le trasferte, non concorrono a formare il reddito a condizione che i pagamenti di tali spese siano effettuati con metodi tracciabili, ossia attraverso bonifico bancario/postale o con carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari. Eventuali rimborsi effettuati in contanti comportano il venir meno dell'esenzione e della deducibilità delle spese. Rimane la piena esenzione e deducibilità delle spese pagate in contanti solo per i trasporti effettuati tramite autoservizi pubblici di linea.

> ... autovetture: incremento del fringe benefit ...

Con il comma 48 dell'art. 1 è stato modificato in modo incisivo il trattamento delle autovetture concesse in uso promiscuo al dipendente.

In termini sostanziali, per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo sulla base di contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, il relativo fringe benefit è quantificato in misura pari al 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 chilometri, per il costo chilometrico ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente.

La percentuale è ridotta al:

- 10% nell'ipotesi di veicoli a trazione esclusivamente elettrica a batteria;
- 20% per i veicoli elettrici ibridi plug in.

> ... trasferte: rimborsi spese con documenti tracciabili...

Con i commi da 81 ad 83, viene stabilito che, a decorrere dal periodo d'imposta 2025, i rimborsi analitici delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati

... Naspi: modifica ai requisiti di fruizione... <

Con il comma 171, al fine di prevenire eventuali abusi nel ricorso all'istituto della NASpl, viene stabilito che, in riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, se un lavoratore si dimette o risolve consensualmente il rapporto di lavoro e, nei 12 mesi successivi, viene assunto da un altro datore di lavoro e da questi licenziato, non matura il diritto alla NASpl se il nuovo rapporto di lavoro non è durato almeno 13 settimane.

Sono escluse dalla sopra citata limitazione le ipotesi in cui la NASpl sia stata riconosciuta per dimissioni nel periodo di maternità, giusta causa o di risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

... congedi parentali all'80% per tre mesi... <

Con i commi 217 e 218, viene previsto un elevamento della misura dell'indennità per congedo parentale all'80% per tre mesi complessivi, entro il sesto anno di vita del bambino, in alternativa tra i genitori, limitatamente alle casistiche di congedo di

maternità/paternità terminato
successivamente al 31 dicembre 2024.

in luogo del 10% ordinario. Restano salve le
altre condizioni di accesso alla detassazione.

> ... lavoratrici madri e decontribuzione INPS...

Con i commi 219 e 220, è previsto il riconoscimento, a decorrere dall'anno 2025, di un nuovo parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali IVS c/dipendente in favore delle lavoratrici dipendenti (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico).

Con riferimento ai requisiti di concessione dell'esonero, per le lavoratrici devono essere rispettate le seguenti caratteristiche:

- essere madri di due o più figli;
- l'esonero spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- il reddito imponibile ai fini previdenziali non deve essere superiore all'importo di 40.000 euro su base annua.

Tale beneficio non si applica, per gli anni 2025 e 2026, in favore delle lavoratrici madri di tre o più figli, che risultano essere beneficiarie dell'esonero contributivo già disposto dalla Legge di Bilancio 2024

Per l'attuazione della presente disposizione è prevista l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e di una successiva circolare interpretativa ad opera dell'INPS.

> ... detassazione dei premi di produttività...

Con il comma 385, per i premi e le somme detassabili, erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, viene confermata l'aliquota dell'imposta sostitutiva nella misura del 5%

... esenzione delle spese di locazione per i neo-assunti...

Con i commi da 386 a 389, viene introdotto un nuovo regime provvisorio, limitato all'anno 2025, di esenzione fiscale (la contribuzione è ordinaria) per le somme erogate direttamente o rimborsate dai datori di lavoro, per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati presi in locazione dai dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2025.

Sotto il profilo soggettivo, i neo-assunti devono presentare le seguenti caratteristiche, da autocertificare al datore di lavoro:

- essere titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente l'assunzione, a 35.000 euro,
- aver trasferito la residenza nel comune della sede di lavoro, considerato che tale comune deve essere distante più di 100 chilometri dal comune di precedente residenza

Sotto il profilo temporale, l'esenzione trova applicazione per i primi due anni, a decorrere dalla data di assunzione.

... fringe benefit: confermati i limiti di esenzione...

Con il comma 390, viene prorogato per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, il limite di esenzione di 1.000 euro per:

- beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti,
- somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Si ricorda che il suddetto limite è innalzato

a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, a condizione che gli stessi lavoratori dichiarino al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

periodi d'imposta che chiudono al 31 dicembre 2025, 31 dicembre 2026 e 31 dicembre 2027).

... Mezzogiorno: nuovo esonero contributivo...

> ... settore turistico: mance e trattamento integrativo...

Con i commi da 395 a 398 viene confermato, dal 1° gennaio al 30 settembre 2025, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande del comparto del turismo, il trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di straordinario festivo.

Con il comma 520 sono apportate alcune modifiche al regime di detassazione delle mance, applicabile ai lavoratori del settore turistico-alberghiero e della ristorazione.

In termini quantitativi, ferma restando l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% sulle mance:

- aumenta dal 25% al 30% il limite massimo, da calcolarsi sul reddito percepito nell'anno dal dipendente, per l'applicazione della detassazione;
- sale da 50.000 a 75.000 euro il limite di reddito di lavoro dipendente, percepito nell'anno precedente, per applicare la detassazione.

Con i commi da 406 a 422 viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che impiegano lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna e Calabria.

Il nuovo esonero, sostitutivo della misura agevolativa nota come "Decontribuzione Sud" (cessata lo scorso 31 dicembre 2024), spetta alle:

- micro-imprese e piccole e medie imprese, intendendo quelle che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, a condizione che l'aiuto rispetti i limiti De minimis;
- imprese non rientranti nella nozione di "micro-imprese e di piccole e medie imprese", a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Sotto il profilo temporale, il nuovo esonero sarà vigente fino all'anno 2029.

> ... maxi-deduzione costo del lavoro: proroga...

Con i commi da 399 e 400 viene stabilita una proroga della maxi-deduzione prevista a favore di imprese per le nuove assunzioni di dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi (ossia, per i soggetti con periodo di esercizio corrispondente all'anno civile, i

... novità pensionistiche 2025

La Legge di Bilancio 2025 contiene diverse disposizioni anche in materia di sistema pensionistico, con particolare riferimento a:

- montante contributivo (commi 169-170);
- Opzione donna (comma 173);
- Quota 103 (comma 174);
- Ape sociale (comma 175);
- previdenza complementare (commi da 181 a 185).

> Collegato lavoro: modifiche normative ad ampio spettro...

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303/2024, la Legge 13 dicembre 2024, n. 203, c.d. "Collegato Lavoro", recante "Disposizioni in materia di lavoro".

Le novità legislative contenute nel provvedimento sono entrate in vigore lo scorso 12 gennaio 2025, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito vengono delineati in modo sintetico i principali argomenti di natura lavoristica.

> ... somministrazione di lavoro: maggiore flessibilità...

Con l'articolo 10, è stata disposta l'esenzione dal limite quantitativo legale di somministrazione a tempo determinato, per:

- somministrazione a tempo determinato di soggetti assunti dal somministratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;
- i rapporti di somministrazione a termine in fase di avvio di nuove attività; stipulati da imprese start-up innovative per determinati periodi; per lo svolgimento delle attività stagionali; per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi; per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Sotto il profilo dell'individuazione delle causali, si dispone che non è soggetto al rispetto delle stesse oltre il termine di durata di 12 mesi, incrementabili a 24 mesi, il rapporto di lavoro a tempo determinato stipulato tra somministratore e lavoratori disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti NASpl e/ tra somministratore e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del Regolamento (UE) n. 651/2014.

... attività stagionali: interpretazione autentica... <

L'art. 11 fornisce l'interpretazione autentica della definizione di attività stagionali, precisando che, oltre a quelle indicate dal DPR n. 1525/1963, sono identificabili come "stagionali" le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, compresi quelli già sottoscritti al 12/1/2025, stipulati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria.

... contratto a termine e durata del periodo di prova... <

L'articolo 13, modificando l'articolo 7, comma 2, del D. Lgs. n. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza specifica le modalità di calcolo della durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato.

In termini operativi, fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del suddetto periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a:

- quindici giorni, per i contratti con durata non superiore a sei mesi,
- trenta giorni, per i contratti con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

... smart working e comunicazioni obbligatorie... <

L'art. 14 interviene in merito al termine

delle comunicazioni relative al lavoro agile, in primis confermando l'obbligo, per il datore di lavoro, di comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

In termini temporali, viene stabilito che tale obbligo va assolto:

- entro cinque giorni dalla data dell'inizio del periodo, oppure,
- entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

Sotto il profilo sanzionatorio, viene confermato che, in caso di mancata comunicazione, trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

> ... dimissioni: procedura per l'assenza ingiustificata...

L'articolo 19 interviene in tema di dimissioni e risoluzione consensuale, prevedendo che l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni, comporti la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, salvo che questi dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

Il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione medesima.

In presenza del comportamento sopra rappresentato, che configura l'ipotesi di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti", sostanzialmente non trova

applicazione la procedura di "dimissioni online" e il rapporto si interrompe per "dimissioni", alle condizioni e con le tempistiche sopra riportate.

... debiti contributivi e modalità di rateizzazione <

L'articolo 23 introduce, in un'ottica di semplificazione, la possibilità, dal 1° gennaio 2025, di rateizzare fino ad un massimo di 60 rate mensili i debiti per contributi, premi e accessori di legge dovuti ad INPS e INAIL che non siano affidati agli agenti della riscossione, nei casi da definirsi con apposito Decreto Ministeriale e secondo i requisiti, criteri e modalità successivamente stabiliti da un atto emanato da ciascuno dei due Enti interessati.

Milleproroghe e causali nei contratti a termine <

Con l'art. 14, comma 3 del decreto legge 27 dicembre 2024, n. 202, viene prorogata fino al 31 dicembre 2025, la possibilità per le aziende private di stipulare contratti a termine di durata superiore a dodici mesi, utilizzando, in assenza di previsioni della contrattazione collettiva, le esigenze individuate dalle parti di natura tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva.

In termini pratici, visto che gran parte dei CCNL non è ancora intervenuta per individuare causali di ricorso ai contratti a termine, il Legislatore ha prorogato di un anno la possibilità di stipulare rapporti di durata superiore a 12 mesi ricorrendo a motivazioni individuate dalle parti, da specificarsi in modo analitico, entro le più generali causali di ordine tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Si ricorda, da ultimo, che, in presenza di intervento dei CCNL, le parti possono utilizzare solo le causali del contratto collettivo.



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.assindatolf.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**