Aggiornamento di redazione al 01/04/2025

Una copia € 1,55 - Abbonamento annuo € 15,50 - IVA corrisposta in base alla normativa vigente. Tariffa regime libero: "Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento postale - 70% - DCB Genova"

Aprile 2025
Anno XXXIII - nr. 04 (338)

informAziende

Milleproroghe: pubblicata la legge di conversione

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 45/2025, la legge 21 febbraio 2025, n. 15, recante "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi*".

Tra le principali misure di natura lavoristica, si ricordano le disposizioni di seguito riportate:

- possibilità di rinnovo, a richiesta, fino al 4 marzo 2026, dei permessi di soggiorno in scadenza al 31 dicembre 2024, rilasciati ai cittadini ucraini, con possibilità di conversione in permessi per lavoro;
- proroga di 12 mesi del termine entro il quale i datori di lavoro nel settore privato possono, in assenza di previsioni di CCNL, stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e, in ogni caso, non superiore a 24 mesi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate autonomamente. Per effetto della citata disposizione, la libertà delle parti nell'indentificare le causali, può essere esercitata entro il 31 dicembre 2025, decorso il quale, potranno essere utilizzate unicamente le casuali individuate dai contratti collettivi o quelle di natura sostitutiva.

ATECO 2025: nuovi codici per le imprese

A partire dallo scorso 1° gennaio 2025, è entrata in vigore la nuova classificazione delle attività economiche ATECO 2025, attraverso la quale vengono descritte in maniera più precisa e puntuale le attività esercitate da imprese e professionisti.

L'adozione ufficiale di ATECO 2025 è entrata in vigore lo scorso 1° aprile 2025, data a partire dalla quale imprese e liberi professionisti possono verificare, confermare o modificare i nuovi codici assegnati, a seguito di una interlocuzione con le diverse Camere di commercio. Da quel momento, la nuova classificazione viene utilizzata per tutti gli adempimenti, inclusi quelli fiscali, previdenziali e amministrativi.

La classificazione si suddivide in:

- sezioni (1° livello): rappresentano i macrosettori economici e sono identificate da una lettera maiuscola;
- divisioni (2° livello): suddividono le sezioni in sottoinsiemi più specifici, identificati da un codice numerico a due cifre;
- gruppi (3° livello): suddivisione ulteriore delle divisioni, contraddistinta da un codice numerico a tre cifre;
- classi (4° livello): dettagliano ulteriormente le attività economiche all'interno dei gruppi;
- categorie (5° livello): forniscono una distinzione ancora più precisa;
- sottocategorie (6° livello): massimo livello di dettaglio della classificazione, presente solo per alcune attività specifiche.

Sotto il profilo operativo, con l'aggiornamento del 2025, sono stati realizzati diversi mutamenti, tra cui l'aggiunta di una nuova sezione, la revisione di codici e titoli esistenti, nonché l'introduzione di nuove categorie per rispecchiare meglio le trasformazioni in atto nei settori settori emergenti.

Collegato Lavoro: prime indicazioni operative…

Il Ministero del lavoro, con la circolare 27 marzo 2025, n. 6, fornisce agli operatori del settore una organica disamina dei principali argomenti di natura lavoristica oggetto di intervento da parte del Legislatore, con l'emanazione del cd. "Collegato lavoro" – Legge 13 dicembre 2025, n. 203.

… somministrazione a termine…

Con l'articolo 10 si è inteso eliminare la disciplina transitoriamente in vigore fino al 30 giugno 2025, che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato, laddove l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore di aver assunto detto lavoratore a tempo indeterminato.

Secondo quanto sopra, ora, in caso di sforamento del limite temporale di 24 mesi, si realizza la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

È stata introdotta una disciplina transitoria per gestire le situazioni relative ai contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore intorno al 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della legge n. 203/2024.

In riferimento al limite quantitativo legale del 30% di accesso alla somministrazione a termine, sono state introdotte due ulteriori categorie di lavoratori escluse dal limite; si tratta delle ipotesi già escluse dai limiti quantitativi stabiliti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato (contratti conclusi in fase di avvio di nuove attività; da *start- up* innovative; per lo svolgimento di attività stagionali; per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli; per la sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori over 50) e delle missioni dei lavoratori inviati presso l'utilizzatore a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Infine, allo scopo di incentivare le opportunità di lavoro per i lavoratori che versano in situazioni di particolare debolezza, la norma stabilisce che, in caso di assunzioni a tempo determinato delle categorie di lavoratori di seguito indicate, effettuate dalle agenzie per il lavoro, non trova applicazione l'obbligo di indicazione delle causali stabilite per le assunzioni con contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi: soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

…attività stagionali…

L'articolo 11 fornisce l'interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali chiarendo che "*rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, 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, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015*".

… periodo di prova nei contratti a termine…

L'art. 13 integra l'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, laddove si precisa che "*Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita 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 rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi*".

La norma trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati a far data dall'entrata in vigore della legge in esame, quindi dal 12 gennaio 2025.

Il legislatore, per esigenze di certezza, ha provveduto a quantificare il periodo di prova fissandone, in linea generale, la durata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici di calendario a partire dal giorno di inizio del rapporto, ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva (CCNL applicato dall'azienda) di introdurre disposizioni più favorevoli (intese come una minore estensione del patto di prova, in applicazione del generale principio del *favor praestatoris*).

Viene previsto, inoltre, un limite minimo per la prova pari a due giorni di effettiva prestazione e dei limiti massimi, differenziati, per i rapporti a termine di durata non superiore a sei mesi e per quelli compresi fra i sei e i dodici mesi, pari rispettivamente a quindici e trenta giorni di lavoro effettivo.

Nel caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a dodici mesi, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario anche oltre la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a dodici mesi.

… smart working e comunicazioni obbligatorie…

L'art. 14 fissa il termine di cinque giorni per la comunicazione dell'avvio, della proroga e della cessazione delle prestazioni di smart working e delle eventuali modifiche della durata originariamente prevista.

L'inosservanza dei termini sopra riportati comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di importo variabile tra € 100 ed € 500, per ogni lavoratore interessato.

… dimissioni per fatti concludenti

L'articolo 19 ha modificato l'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 in materia di *"Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale", introducendo il comma 7-bis, il quale stabilisce che: "In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo.*

Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o

per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza".

Tale disposizione ha riconosciuto espressamente la possibilità che il rapporto di lavoro si concluda per effetto delle cosiddette "dimissioni per fatti concludenti", consentendo al datore di lavoro di ricondurre un effetto risolutivo al comportamento del lavoratore consistente in una assenza ingiustificata, prolungata per un certo periodo di tempo.

Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l'articolo 19 prevede che la stessa, in mancanza di specifica previsione nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a quindici giorni di calendario.

Quello individuato dalla legge costituisce il termine legale minimo perché il datore – a partire, quindi, dal sedicesimo giorno di assenza – possa darne specifica comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro. Nulla vieta, dunque, che detta comunicazione all'Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo.

La suddetta comunicazione opera anche quale *dies a quo* per il decorso del termine di cinque giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV.
Nel caso in cui il CCNL applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale, se viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.

Il documento di prassi precisa che il termine previsto dai CCNL non può essere individuato in quello previsto per l'assenza ingiustificata alla quale è ricondotta una specifica sanzione disciplinare, dovendo essere previsto dai contratti collettivi un termine preciso proprio per il caso di dimissioni per fatti concludenti.
La cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro, fermo restando che il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi previdenziali.

Con riferimento alle conseguenze di tale cessazione, si ritiene – in base ai principi generali che regolano il rapporto di lavoro – che il datore possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

Da ultimo, occorre chiarire che, ad avviso del Ministero, la disposizione in esame non è applicabile nei casi di convalida obbligatoria della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da lavoratrice durante il periodo di gravidanza e da lavoratrice madre/lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino.

NASpI: esclusa per le dimissioni per fatti concludenti

L'Istituto, con messaggio 19 febbraio 2025, n. 639, ha chiarito che per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro per fatti concludenti, introdotta dall'articolo 19, Legge n. 203/2024, cd. "Collegato lavoro", il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi normative di "cessazione involontaria del rapporto di lavoro".

Sotto il profilo contributivo, nel caso in cui la risoluzione di rapporto di lavoro sopra rappresentata si riferisca a un contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del cd. "Ticket di licenziamento", in quanto, come sopra affermato, tale cessazione non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla NASpI, al cui finanziamento il ticket è rivolto.

Interessi e sanzioni: riduzione del TUR

L'INPS, con circolare 11 marzo 2025, n. 56, e l'INAIL, con circolare 14 marzo 2025, n. 22, comunicano la variazione del tasso previsto per interessi di dilazione e differimento, nonché per le somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali.

La variazione è conseguenza della decisione di politica monetaria adottata con decorrenza 12 marzo 2025 dalla Banca Centrale Europea, con la quale è stata disposta la riduzione del tasso di interesse sulle operazioni di finanziamento.

Visto quanto sopra, l'ex TUR è stato ridotto al 2,65% e, a partire dal 12 marzo, il tasso di differimento applicato è pari al 8,65% e il tasso delle sanzioni civili in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi è pari al 8,15%.

Stagionali: no al contributo addizionale NASpI

L'Istituto, con messaggio 7 febbraio 2025, n. 483, ha precisato che l'esonero dal versamento del contributo addizionale NASpI e dall'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo - oltre a trovare applicazione con riferimento ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1965 - continua ad applicarsi anche ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, per lo svolgimento delle attività stagionali "*definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative*".

Lavoratori all'estero: retribuzioni convenzionali 2025

L'Istituto, con circolare 18 febbraio 2025, n. 43, ha illustrato l'ambito di applicazione del D.M. 16 gennaio 2025, che ha individuato le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero in paesi privi di accordi di sicurezza sociale o con accordi con copertura parziale, per le contribuzioni non coperte dall'accordo.

Sotto il profilo operativo, l'Istituto fornisce, inoltre, le relative indicazioni operative, nonché le istruzioni per le regolarizzazioni contributive.

Lavoratori precoci: termini di presentazione delle istanze

L'Istituto, con messaggio 17 febbraio 2025, n. 598, ha informato circa l'uniformazione

dei termini di presentazione delle domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio per i lavoratori precoci ai termini previsti per l'indennità di APE sociale, secondo le previsioni di cui alla legge n. 203/2024, cd. "Collegato Lavoro".

Pertanto, a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore del Collegato Lavoro, le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio per i lavoratori precoci, in corrispondenza con le scadenze già fissate per l'indennità di APE sociale, devono essere presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno.

Novità pensionistiche e Legge di Bilancio 2025

L'Istituto, con circolare 5 marzo 2025, n. 53, ha fornito istruzioni per l'applicazione delle disposizioni introdotte dalla Legge n. 207/2024 - Legge di Bilancio 2025 -, in tema di:

- effetti pensionistici in materia di limiti ordinamentali per i dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- pensione anticipata Opzione donna e pensione anticipata flessibile;
- APE sociale;
- incremento delle pensioni di importo pari o inferiore al trattamento minimo;
- incremento della maggiorazione sociale riconosciuta in favore di soggetti disagiati;
- beneficio in favore delle lavoratrici madri nel sistema contributivo.

Lavoratori extra: esclusione del contributo addizionale NASpI

L'Istituto, con messaggio 14 marzo 2025, n. 913, ha offerto indicazioni in merito all'applicazione del contributo addizionale, laddove precisa che lo stesso è escluso per i contratti stipulati con i c.d. lavoratori extra per l'"*esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente*".

Assegno unico e universale: calendario dei pagamenti

L'Istituto, con messaggio 19 febbraio 2025, n. 633, ha reso noto che i pagamenti dell'assegno unico e universale per i mesi da febbraio a giugno 2025, relativi alle prestazioni in corso di godimento che non hanno subito variazioni, vengono accreditati a partire dal giorno 20 del mese.

Assegno di inclusione e Supporto formazione e lavoro: novità 2025

L'Istituto, con notizia 20 febbraio 2025, ha commentato le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 – Legge 30 dicembre 2024, n. 207, all'Assegno di inclusione (Adi) e al Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl), precisando che i moduli di istanza sono in corso di aggiornamento.

CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi	
CALZATURE **Aziende industriali**	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 (anno precedente l'erogazione).
CHIMICA GOMMA PLASTICA VETRO **Aziende artigiane**	Una tantum: erogazione della seconda tranche, di importo pari a € 55,00 ai lavoratori in forza alla data del 16 Luglio 2024, a copertura del periodo 01/01/2023 - 30/06/2024.
DIRIGENTI **Aziende industriali**	A copertura dell'anno 2024, è prevista l'erogazione, di un importo Una tantum pari al 6% del trattamento economico annuo riconosciuto nel 2024, a favore dei dirigenti che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: - risultino inquadrati come tali dal 1° gennaio 2019; - nel periodo di vigenza del precedente rinnovo (1/1/2019 - 31/12/2023) e fino al 13 novembre 2024, non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli scatti di anzianità ed i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento del TMCG; - abbiano percepito, nell'anno 2024, un trattamento economico annuo lordo fino a 100.000,00 euro.
SERVIZI ASSISTENZIALI UNEBA	Gli Enti dovranno informare i lavoratori che, con la retribuzione di marzo 2025, verrà trattenuta ai lavoratori in servizio alla data della sottoscrizione del CCNL 2023-2025 (20 dicembre 2024) e non associati alle OO.SS. firmatarie, una quota pari allo 0,1% della retribuzione lorda annua calcolata indipendentemente dal tempo di assunzione.
METALMECCANICI **Confindustria**	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".
TERZIARIO **Confcommercio**	Minimi tabellari
TESSILI MODA **Aziende artigiane**	Una tantum: erogazione della seconda tranche, di importo pari a € 55,00, ai lavoratori in forza alla data del 16 Luglio 2024, a copertura del periodo 01/01/2023 - 30/06/2024.

ASSINDATCOLF
ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE DEI DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Associazione riconosciuta
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.

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

CNOSFAP
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

CONFEDILIZIA

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

informAziende

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via Martin Piaggio, 15 - 16122 Genova - Pubblicazione mensile, iscrizione Registro Stampa del Tribunale di Genova n° 32 del 14/10/93 - Direttore responsabile: Alessandro Lupi - Coordinatrice: Cristina Biancalani - Editrice COMSAS S.r.l.