

inform^Aaziende

> **Legge di Bilancio 2026: novità per lavoro, previdenza e fisco...**

Con la pubblicazione, sul Supplemento Ordinario n. 42 della Gazzetta ufficiale n. 301/2025, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, è entrata in vigore la Legge di Bilancio 2026, che introduce diverse novità in tema di lavoro, previdenza e fisco.

Il provvedimento, che regola la parte di interesse per imprese e dipendenti nei 973 commi dell'articolo 1, è entrato in vigore lo scorso 1° gennaio 2026.

Di seguito verranno trattate le principali disposizioni di natura lavoristica e previdenziale/fiscale che avranno impatto sulle aziende e sui lavoratori.

> **... revisione degli scaglioni IRPEF...**

Con il comma 3, si riduce dal 35% al 33% la seconda aliquota dell'IRPEF.

A seguito della variazione, la determinazione dell'IRPEF è calcolata applicando al reddito complessivo le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- a) fino a 28.000 euro: 23%;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 33%;
- c) oltre 50.000 euro: 43%.

> **... detrazioni fiscali per oneri...**

A decorrere dallo scorso anno 2025, ai contribuenti con reddito complessivo

superiore ad euro 75.000, le detrazioni IRPEF per oneri sono, salvo precise esclusioni, riconosciute nel rispetto di un limite complessivo variabile in base al reddito e al numero dei figli fiscalmente a carico.

Con il comma 4, per i titolari di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro, l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda è diminuito di un importo pari a 440 euro in relazione ai seguenti oneri:

- a) oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19%, fatta eccezione per le spese sanitarie;
- b) erogazioni liberali in favore dei partiti politici, detraibili dall'imposta sui redditi per un importo pari al 26%, per importi compresi tra 30 euro e 30.000 euro annui;
- c) premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.

... detassazione degli aumenti contrattuali... <

Con i commi 7 e 12, al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta del 5% sostitutiva di IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.

L'imposta sostitutiva si applica ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro

dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

Per la concreta operatività della disposizione, anche considerando alcuni dubbi interpretativi che accompagnano la norma, è necessario attendere chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate.

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

Con i commi 8 e 9, per i premi di produttività, erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva applicabile, entro il limite di premio annuo complessivo di 5.000 euro (in luogo dei 3.000 euro lordi previgenti), passa dal 5% all'aliquota ridotta all'1%.

Si ricorda che si parla dei premi di risultato derivanti da accordi sindacali aziendali/territoriali connessi a incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione, che devono essere raggiunti entro un periodo di tempo congruo.

Detti accordi dovranno essere depositati telematicamente sul sito del Ministero del lavoro, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Hanno accesso alla detassazione i lavoratori dipendenti che abbiano percepito, nell'anno precedente, un reddito di lavoro dipendente non superiore ad € 80.000 lordi.

> ... detassazione di lavoro festivo, notturno e a turni...

Con i commi 10 e 11, per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 15%, le somme corrisposte, secondo i limiti di legge e CCNL, entro il tetto annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- a) maggiorazioni e indennità per lavoro notturno;
- b) maggiorazioni e indennità per lavoro

prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale;

- c) indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni.

La detassazione è applicata dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro.

Sono esclusi i dipendenti di strutture turistico-alberghiere, in quanto destinatari di specifica detassazione (si veda un articolo successivo).

Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.

... incremento esenzione dei ticket restaurant...

Con il comma 14, viene elevato a 10 euro il valore monetario giornaliero non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (fino all'anno 2025, l'esenzione per i ticket restaurant elettronici era pari ad € 8 lordi giornalieri).

Per i buoni pasto in formato cartaceo, il limite giornaliero di esenzione rimane fermo a 4 euro.

... detassazione nel settore delle strutture turistico-alberghiere... <

Con i commi da 18 a 21, viene prevista, per il periodo 1° gennaio al 30 settembre 2026, l'erogazione di un trattamento integrativo speciale ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti.

Tale trattamento integrativo, esente IRPEF, è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e

alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi ed è riconosciuto in favore dei lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale, dietro compensazione del credito, su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025.

> ... nuovo esonero contributivo...

Con i commi da 153 a 155, viene previsto un nuovo sgravio contributivo il cui ambito di applicazione è teso a incrementare l'occupazione giovanile, delle donne svantaggiate ed a sostenere lo sviluppo della ZES del Mezzogiorno.

L'agevolazione consisterà in un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali c/ditta, con esclusione dei premi INAIL, per una durata massima di 24 mesi, per l'assunzione, nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Per la concreta operatività della disposizione, dovrà essere adottato un apposito decreto ministeriale e una circolare applicativa INPS.

> ... disposizioni in materia di previdenza complementare...

Con i commi 201 e 202, viene elevato, a decorrere dal periodo di imposta 2026, da € 5.164,57 ad € 5.300,00, il limite annuo di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare da lavoratore e datore di lavoro e vengono stabilite modifiche alla disciplina del regime agevolato relativo ai

contributi versati alla previdenza complementare per i lavoratori di prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006. Con il comma 202 viene indicato che la decorrenza delle disposizioni sopra riportate sarà al 1° luglio 2026, si attendono pertanto chiarimenti dall'Agenzia delle entrate, visto l'apparente contrasto tra le due decorrenze.

... ampliamento delle imprese tenute al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS... <

Con il comma 203, viene modificato, in modo sostanziale, il criterio di individuazione dei datori di lavoro che sono tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS.

In termini operativi, con effetto sul periodo di paga decorrente dal 1° gennaio 2026, è stato previsto che sono tenuti al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria INPS i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale pari a 50 dipendenti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026 – 2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a 60 addetti.

Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, saranno tenuti al versamento del contributo i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

Per la concreta operatività della modifica normativa, è necessario attendere la divulgazione delle istruzioni INPS.

➤ ... adesione automatica alla previdenza complementare per i dipendenti...

Con i commi 204 e 205 si modifica la disciplina delle modalità di conferimento tacito o automatico del TFR.

In termini operativi, dal prossimo 1° luglio, è stato previsto che i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscano automaticamente alla previdenza complementare, verso la forma pensionistica prevista dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, applicati.

La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale.

In assenza dei contratti collettivi, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale, cioè in Fondo Cometa per tutti i settori, alla quale è conferito l'intero importo del TFR.

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta (ad esempio fondo aperto assicurativo o bancario) ovvero mantenere il TFR in azienda (tale scelta può essere successivamente revocata).

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro è tenuto a comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni.

Al momento della prima assunzione, il datore di lavoro sarà tenuto a fornire una informativa al lavoratore sui contratti collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle

diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro sarà tenuto a fornire informativa al lavoratore sui contratti collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica. Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi ovvero per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%.

Le disposizioni sopra indicate si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP adeguerà le proprie istruzioni e l'INPS dovrà emanare le apposite circolari applicative.

... integrazione al reddito delle lavoratrici madri con 2 o più figli... ➤

Con il comma 206, si posticipa, dal 2026 al 2027, l'attuazione dell'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di 2 o più figli.

Con il comma 207, visto il sopra citato posticipo, per l'anno 2026, alle lavoratrici

madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua.

La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, con 3 figli o più, e fino al mese di compimento del 18° anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le mensilità spettanti a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026.

Le somme riconosciute non rilevano ai fini della determinazione ISEE.

► ... esonero assunzione lavoratrici madri di almeno 3 figli...

Con i commi da 210 a 212, ai datori di lavoro

privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali c/ditta, nella misura del 100%, nel limite massimo di 8.000 euro annui, con esclusione dei premi INAIL.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione.

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di 18 mesi dalla data dell'assunzione con il primo contratto.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Per la concreta operatività del provvedimento, dovrà essere emanata una circolare esplicativa INPS.

... priorità alla trasformazione part-time per i lavoratori con 3 figli... ◀

Con i commi da 214 a 217, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a

tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali.

Al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti la trasformazione, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali c/ditta, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Per la concreta operatività del provvedimento, dovranno essere emanati un decreto ministeriale e una circolare INPS.

dipendenti per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori): viene elevata da 5 a 10 giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi, non retribuiti, fruibili da ciascun genitore.

Viene, inoltre, estesa l'applicabilità dell'istituto, da ora riferita ai minori di età compresa tra i 3 e 14 anni (fino all'anno 2025 il limite era di 8 anni).

... affiancamento per sostituzione di maternità... <

Con il comma 221, al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione in sostituzione per maternità, il contratto di lavoro a termine può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, successivo al rientro della stessa, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

> ... estensione della durata dei congedi parentali...

Con il comma 219, viene esteso l'ambito temporale di applicazione del periodo di congedo parentale dei lavoratori dipendenti, estendendo la durata massima di fruizione dai 12 ai 14 anni dei figli e, in caso di adozione, nazionale o internazionale, o di affidamento, con riferimento ai minori fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia.

Non è mutato invece il trattamento economico riconosciuto.

... imposta sostitutiva sugli straordinari degli infermieri delle strutture private accreditate... <

Con i commi 944 e 945, viene esteso agli infermieri dipendenti dalle strutture sanitarie e socio-sanitarie private accreditate il regime d'imposta sostitutiva dell'IRPEF, con aliquota pari al 5%, applicabile ai compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle strutture sanitarie, nonché ai compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali.

> ... estensione della durata dei permessi per malattia del figlio...

Con il comma 220, viene modificata la disciplina dei congedi dei lavoratori

La disposizione, fino all'anno 2025 applicabile solo al settore pubblico, è applicata dal sostituto d'imposta ai compensi erogati dall'anno 2026.

> ... novità in tema di ammortizzatori sociali...

I commi 165 e 166 hanno disposto la proroga della CIGS per le aree di crisi industriale complessa e l'esonero dal versamento del contributo addizionale per le imprese ivi operanti.

Con il comma 167 è prorogato il trattamento di sostegno al reddito per cessazione dell'attività per l'anno 2026, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi, entro un determinato limite di spesa.

Il comma 172 ha disposto che, per l'anno 2026, sono prorogate le misure che consentono, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, l'accesso a un ulteriore intervento di CIGS per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale, mediante rifinanziamento nel limite di spesa di 20 milioni di euro per l'anno 2026 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

In tema di Naspi, con il comma 176 vengono modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl, in caso di richiesta da parte del beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità, che dal 2026 avverrà in 2 rate: la prima in misura pari al 70% dell'intero importo e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione, comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione (a condizione che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità).

... novità pensionistiche. <

La Legge di Bilancio interviene in materia di pensioni, prevedendo una serie di disposizioni relative, nello specifico, ai seguenti argomenti:

- APE sociale (commi 162 e 163);
- adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento (commi 185 – 193 e 197);
- incentivo per il posticipo al pensionamento (comma 194);
- trattamento pensionistico per i lavoratori precoci (comma 717);
- lavori usuranti (comma 718).

Si segnala l'abrogazione delle disposizioni, prorogate fino a tutto lo scorso anno 2025, in tema di cd. "Quota 103" e di "Opzione Donna".

Milleproroghe: sospensione dei Bonus giovani Under35, < donne svantaggiate e Zes

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302/2025, il D.L. 31 dicembre 2025, n. 200 - c.d. Decreto Milleproroghe 2026 -, entrato in vigore lo stesso 31 dicembre, con cui il Governo prolunga alcuni termini in scadenza in diversi settori al fine di garantire continuità amministrativa.

In particolare, si segnala che, al momento, non sono stati prorogati gli incentivi contenuti nel Decreto Coesione, quindi, allo stato attuale, i Bonus Giovani Under35, Donne svantaggiate e Zes sono terminati con le assunzioni effettuate entro lo scorso 31 dicembre 2025.

Il Ministero del lavoro, con comunicato 2 gennaio 2026, rende noto che sarà predisposto un emendamento nell'ambito della conversione del Decreto Milleproroghe, al fine di prorogare, per l'intero anno 2026, la validità dei Bonus Giovani Under35, Donne svantaggiate e Zes.



Conulenza e servizio di contabilità del personale domestico

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



Comsas S.r.l. è al servizio dei clienti dello Studio Associato Lupi & Puppo.

Rilevazione Presenze WEB Zucchetti (rilevatori a muro, rilevatori virtuali, APP su mobile).
Software applicativi: presenze, work flow, trasferte, note spese, timesheet, human resources.

Preventivi, analisi delle configurazioni, installazione ed assistenza diretta al cliente.

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15
Tel. 010 84 62 71 - comsas@comsas.it



ISCOT LIGURIA



CONFCOMMERIO
IMPRESE PER L'ITALIA
GENOVA

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

ISCOT LIGURIA, Ente di formazione di CONFCOMMERIO GENOVA, accreditato da Regione Liguria, è autorizzato ad erogare la formazione trasversale agli apprendisti, sia in modalità online, tramite F.A.D., sia in presenza, presso le aule didattiche site in Via Cesare 8/8, 2° piano. L'Ente è disponibile a fare la formazione dalle 8:00 alle 17:00, in orario continuato dal lunedì al 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 1/1/2019 ai sensi dell'art. 44 Dlgs. n. 81/2015. L'ente accreditato CNOS FAP LT - Salesiani Don Bosco aderisce al progetto erogando, sia in modalità FAD (formazione a distanza) che in presenza, i corsi di formazione obbligatori e finanziati dal Fondo Sociale Europeo che hanno la durata di 40 ore ciascuno e sono finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Il Centro di Formazione Professionale CNOS FAP LT è presente sul territorio ligure nelle sedi di

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



CONFINDUSTRIA GENOVA

Associazione Industriali della Provincia di Genova

Il più importante punto di riferimento dell'industria privata genovese

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it

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



ASSOCIAZIONE PROPRIETÀ EDILIZIA

Al servizio dei proprietari di case dal 1914

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563



PROGETTO SICUREZZA S.r.l.

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08
Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni
Sistemi qualità norme ISO 9000/14000
Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04
Formazione del personale



joblab

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 Ivon
Zambrano Chichanda

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