

informaziende

LEGISLAZIONE

> Decreto Lavoro: novità per incentivi all'occupazione e salario giusto...

Con la pubblicazione, nella Gazzetta Ufficiale n. 99/2026, del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62 – c.d. 2026 Decreto Lavoro -, entrano in vigore diverse novità in materia di incentivi all'occupazione e regolazione dei rapporti di lavoro, di seguito analizzate.

Con particolare riferimento agli incentivi introdotti dal decreto in commento, denominati Bonus donne 2026, Bonus giovani 2026 e Bonus Zes 2026, si registra la parallela abrogazione della proroga, per gli analoghi sgravi di cui al Decreto Coesione, operata per l'anno 2026 dal Decreto legge 31 dicembre 2025, n. 200.

Allo stato attuale, per giovani under35, donne e aree Zes, sono in vigore gli incentivi sotto regolamentati (operativi solo a seguito dell'emanazione di apposite circolari INPS) e quelli introdotti dalla Legge di Bilancio 2026 – art. 1, commi 153 – 155 -, attualmente in attesa di attuazione, mentre gli incentivi di cui al Decreto Coesione hanno terminato la propria validità al 31 dicembre 2025.

Lo Studio organizzerà un webinar sul tema del Decreto lavoro non appena verrà emanata la legge di conversione richiamata in più punti del provvedimento.

> ... Bonus donne 2026...

All'articolo 1 viene identificata la disciplina dell'esonero totale per l'assunzione, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2026, di donne di qualsiasi età, ovunque residenti, a tempo indeterminato, prive di un impiego da almeno 24 mesi (che si riducono a 12 se in condizioni di "lavoratore svantaggiato").

Si tratta di un esonero pari al 100% dei contributi INPS (esclusi i premi INAIL), con tetto massimo di sgravio mensile pari a 650 euro (che diventano 800 euro per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno).

La durata del beneficio è pari a 24 mesi, ridotti a 12 se la lavoratrice appartiene a una delle categorie svantaggiate di cui all'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014.

L'esonero in commento è riconosciuto in presenza di incremento occupazionale netto, non si applica al lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni di aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (salva la cumulabilità con la cd. maxi-deduzione di cui al D. lgs. n. 216/2023).

Per la concreta operatività del provvedimento, per cui sono previste particolari condizioni di spettanza, tra cui il riconoscimento di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL e il rispetto delle condizioni specifiche e generali di fruizione delle agevolazioni, si attende l'emanazione di una circolare operativa INPS.

... Bonus giovani 2026... <

All'art. 2 viene definita la regolamentazione dell'esonero totale per l'assunzione, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2026, di giovani che non abbiano compiuto il 35esimo anno di età, a tempo indeterminato, privi di un impiego da almeno 24 mesi (che si riducono a 12 se in condizioni di "lavoratore svantaggiato").

Si tratta di un esonero pari al 100% dei contributi INPS (esclusi i premi INAIL), con tetto massimo di sgravio mensile pari a 500 euro (che diventano 650 euro per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno).

La durata del beneficio è pari a 24 mesi, ridotti a 12 se il lavoratore appartiene a una delle categorie svantaggiate di cui all'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014.

L'esonero in commento è riconosciuto in presenza di incremento occupazionale netto, non si applica al lavoro domestico, ai rapporti di apprendistato e quelli di dirigenza e non è cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni di aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (salva la cumulabilità con la cd. maxi-deduzione di cui al D. lgs. n. 216/2023). Per la concreta operatività del provvedimento, per cui sono previste particolari condizioni di spettanza, tra cui il riconoscimento di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL, e il rispetto delle condizioni generali e specifiche di fruizione delle agevolazioni, si attende l'emanazione di una circolare operativa INPS.

> ... Bonus ZES 2026...

Secondo l'art. 3, i datori di lavoro che occupano fino a un massimo di 10 dipendenti nella ZES unica per il Mezzogiorno (Regioni di Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria), hanno diritto di applicare un esonero contributivo totale, fino a 650 euro mensili, per le assunzioni a tempo indeterminato, operate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, di soggetti over 35 disoccupati da almeno 24 mesi.

Sono previste ulteriori particolari condizioni di spettanza dell'agevolazione, che saranno oggetto di esame da parte dell'INPS, dietro emanazione di una apposita circolare.

> ...incentivo alla stabilizzazione dei contratti a termine...

All'art. 4 viene disciplinato l'incentivo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, riferito ai datori di lavoro che trasformano i rapporti a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, in rapporti a tempo indeterminato, nel periodo 1° agosto – 31 dicembre 2026, di giovani che non abbiano compiuto il 35esimo anno di età, non siano mai stati occupati a tempo indeterminato e siano in forza in virtù di un contratto a termine instaurato entro il 30 aprile 2026.

In altri termini, si tratta di un esonero pari al 100% dei contributi INPS (esclusi i premi INAIL), con tetto massimo di sgravio mensile pari a 500 euro, riconosciuto per le trasformazioni di rapporti a termine, di durata complessiva, alla data della

trasformazione, non superiore a 12 mesi, di giovani che alla medesima data non abbiano compiuto il 35esimo anno di età e che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato.

La durata del beneficio è pari a 24 mesi e si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026 di rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026.

L'esonero in commento è riconosciuto in presenza di incremento occupazionale netto, non si applica al lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e di dirigenza e non è cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni di aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (salva la cumulabilità con la cd. maxi-deduzione di cui al D. lgs. n. 216/2023).

Per la concreta operatività del provvedimento, per cui sono previste particolari condizioni di spettanza, tra cui il riconoscimento di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo stabilito dai CCNL, e il rispetto delle condizioni generali e specifiche di fruizione delle agevolazioni, si attende l'autorizzazione della Commissione UE e la successiva emanazione di una circolare operativa INPS.

... bonus per la conciliazione famiglia-lavoro... <

All'art. 6, il decreto introduce uno sgravio contributivo per le imprese che adottano la certificazione UNI/PdR 192:2026, un nuovo strumento di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro, che definisce requisiti verificabili e indicatori di performance per le aziende che investono in modo strutturato su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute e continuità di carriera.

In termini operativi, viene individuato un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

Per la concreta operatività della nuova agevolazione, dovrà essere adottato un decreto interministeriale successivamente all'approvazione della legge di conversione del decreto legge in commento e dovrà essere emanata una circolare applicativa INPS.

> ... salario giusto e interventi sulla retribuzione...

Con l'art. 7, viene stabilito che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione del salario "giusto", assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini dell'individuazione del salario "giusto", si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Per l'accesso ai bonus indicati nei precedenti articoli, i lavoratori devono percepire un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo individuato dai CCNL applicati.

L'art. 10, per favorire il rinnovo dei CCNL entro le scadenze naturali, prevede, in linea generale, che, qualora il rinnovo non avvenga entro 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni siano adeguate forfettariamente in misura pari al 30% della variazione dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA) o a indicatori economici settoriali per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi.

> ... TFR al Fondo tesoreria: regolarizzazione per i versamenti tardivi

L'art. 16 stabilisce, per i datori di lavoro tenuti a conferire al Fondo di tesoreria INPS le quote TFR maturate nel periodo gennaio-giugno 2026, per effetto del nuovo criterio "dinamico" di rilevazione della forza occupata, introdotto a decorrere dallo scorso 1° gennaio 2026 dalla legge n. 199/2025, che sono considerati "tempestivi" i versamenti al Fondo tesoreria effettuati entro il 16 luglio 2026, senza applicazione di sanzioni civili, interessi o altre somme aggiuntive.

Trasparenza retributiva: in attesa del decreto <

L'obbligo di trasparenza retributiva previsto dalla Direttiva (UE) 2023/970 è in via di recepimento da parte del nostro Paese.

Lo schema di decreto legislativo emanato dal Governo ha l'obiettivo di applicare il principio comunitario della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La bozza, suscettibile di modifiche prima dell'entrata in vigore, stimata nei primi giorni del prossimo giugno, dispone un insieme articolato di provvedimenti, in tema di obblighi di comunicazione e diritti di informazione, di seguito riportati:

- obblighi di trasparenza in fase di selezione dei candidati, che riguarderanno le imprese indipendentemente dalla dimensione aziendale;
- obblighi di trasparenza in tema di progressione economica, con un esonero riguardante le imprese occupanti meno di 50 dipendenti;
- diritto di informazione dei lavoratori in tema di politiche retributive esistenti in azienda (per le imprese occupanti fino a 49 dipendenti, sarà adottato un apposito decreto ministeriale per regolamentare il contenuto dell'informazione da rendere);
- diritti di informazione in tema di divario retributivo di genere, riguardanti le imprese occupanti almeno 100 dipendenti.

Il provvedimento sarà oggetto di analisi in un webinar organizzato dallo Studio, non appena entrerà in vigore nella propria versione definitiva.

Maternità: sgravio per l'affiancamento post-congedo <

L'INPS, con messaggio 21 aprile 2026, n. 1343, ha reso disponibili chiarimenti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 221 della Legge n. 199/2025, che prevede che, in caso di assunzione in sostituzione delle lavoratrici in maternità, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento del sostituto alla dipendente sostituita, successivamente al rientro della stessa dall'astensione di maternità, per una durata, comunque, non superiore al compimento del primo anno di età del bambino. Assunto quanto precede, anche per il periodo ulteriore di affiancamento, post-rientro, è

possibile riconoscere lo sgravio contributivo ex art. 4 del D. Lgs. n. 151/2001, che, per l'assunzione a tempo determinato del sostituto da parte di aziende con meno di 20 dipendenti, prevede uno sgravio contributivo del 50%.

> **Debiti contributivi: riduzione dei tassi di dilazione/differimento**

L'INPS, con circolare 2 aprile 2026, n. 39, ha comunicato che, a partire dal 28 marzo 2026, il tasso di interesse applicato alla regolarizzazione rateale dei debiti contributivi si riduce, in seguito all'entrata in vigore del D.L. n. 38/2026, che ha diminuito a due punti (in luogo dei precedenti sei) la maggiorazione da applicarsi sul tasso sulle operazioni di riferimento principali dell'Eurosistema, per la determinazione dell'interesse di dilazione e di differimento sui debiti contributivi.

In considerazione del tasso di rifinanziamento dell'Eurosistema, pari al 2,15% dall'11 giugno 2025, in seguito alla maggiorazione di due punti, il tasso di interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili risulta pari al 4,15% annuo, per le rateazioni presentate a partire dal 28 marzo 2026.

L'Istituto precisa che i piani di ammortamento già emessi e notificati rimangono invariati.

> **TFR e TFS: nuovi termini di pagamento per i dipendenti pubblici**

L'INPS, con circolare 27 marzo 2026, n. 30, ha riepilogato termini e modalità di pagamento del TFS/TFR per i dipendenti pubblici, alla luce delle novità introdotte dalla Legge n. 199/2025.

A partire dal 1° gennaio 2027, l'art. 1, comma 198 della Legge n. 199/2025, ha ridotto il termine di pagamento del TFS/TFR per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche da 12 a 9 mesi, per coloro che cessano dal servizio per raggiungimento dei limiti di età, di servizio o per collocamento a riposo d'ufficio. La modifica si applica esclusivamente a chi matura i requisiti pensionistici dall'anno 2027 e non interessa i casi di pensionamento anticipato.

La circolare ricorda infine che i tempi di

erogazione del TFS/TFR differiscono a seconda della causa di cessazione del rapporto di lavoro e dell'eventuale maturazione del diritto a pensione.

< **Congedo parentale e di paternità per genitori residenti all'estero: gestione istanze**

L'INPS, con messaggio 7 aprile 2026, n. 1214, ha reso noto che le domande telematiche di congedo parentale e di congedo di paternità obbligatorio, a pagamento diretto, presentate da genitori lavoratori residenti all'estero, sono assegnate alle Sedi polo territoriali competenti in base allo Stato estero di residenza.

In attesa dell'aggiornamento della procedura, i genitori residenti all'estero possono fruire dei congedi presentando la domanda in formato cartaceo, trasmettendola via PEC alla Sede polo competente.

< **Posticipo pensionamento: proroga con requisiti entro il 31 dicembre 2026**

L'INPS, con circolare 3 aprile 2026, n. 42, ha reso disponibili chiarimenti per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al c.d. "incentivo al posticipo del pensionamento", a seguito delle novità introdotte dalla Legge n. 199/2025, che prevede la possibilità di applicare le disposizioni della Legge n. 197/2022 anche ai lavoratori dipendenti che maturano, entro il 31 dicembre 2026, i requisiti per la pensione anticipata.

< **Bando ISI: disponibile la nuova sezione Strumenti informativi**

L'INAIL, con Avviso 9 aprile 2026, ha reso noto che è disponibile una nuova sezione dedicata al Bando ISI 2025, denominata "Bando Isi - Strumenti informativi", che fornisce informazioni e strumenti operativi per supportare i datori di lavoro nell'interpretazione dei criteri di ammissione, dei requisiti di accesso e nell'individuazione delle azioni finalizzate al miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.

> Servizi online: operative nuove versioni

L'INAIL, con Avviso 8 aprile 2026, ha comunicato che i servizi online Denuncia di Iscrizione, Variazione e Cessazione azienda sono stati aggiornati con una nuova versione, in applicazione della quale l'utente autenticato può accedere dal servizio "Gestione Denunce di Esercizio".

Premi INAIL: ridotto il tasso di interesse per dilazioni e rateazioni <

L'INAIL, con circolare 16 aprile 2026, n. 13, ha illustrato la modifica della maggiorazione dell'interesse, a partire dal 28 marzo 2026, da applicare alle rateazioni dei premi assicurativi. In termini operativi, alle istanze di rateazione presentate fino al 27 marzo 2026 si applica un interesse di dilazione pari al tasso di rifinanziamento dell'Eurosistema (ORP), maggiorato di 6 punti percentuali, mentre alle istanze di rateazione presentate a partire dal 28 marzo 2026 si applica un interesse di dilazione pari al tasso di rifinanziamento dell'Eurosistema (ORP), maggiorato di 2 punti percentuali.

> CNEL: completata la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi

Il CNEL, con notizia del 20 aprile 2026, ha reso noto di aver approvato, dopo la fase sperimentale avviata lo scorso 11 aprile 2025, la completa riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, che consente per la prima volta di disporre di una base informativa trasparente, accessibile e strutturata per settori ATECO, con schede contratto dettagliate e verificabili sui contenuti normativi e retributivi effettivamente applicati nelle imprese.

La nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti introduce un criterio oggettivo di selezione dei contratti collettivi, fondato sul loro effettivo radicamento nel sistema produttivo, misurato attraverso i dati amministrativi INPS, provenienti dai flussi UniEmens.

A seguito delle modifiche introdotte, potranno essere collocati nella sezione denominata "Contratti nazionali di settore" unicamente i CCNL applicati ad almeno il 5% dei dipendenti di una divisione ATECO o al 3% in almeno una divisione nel caso di contratti multisettoriali, superando la logica formale del deposito dei contratti e introducendo un principio che consente di distinguere i contratti realmente rappresentativi e applicati.

La riorganizzazione permette, quindi, di individuare con precisione i contratti leader sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, arginando il c.d. "dumping contrattuale", e offre supporto nelle valutazioni di equivalenza contrattuale da parte delle stazioni appaltanti e degli operatori economici.

Scadenziario APRILE 2026 CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi	
ALIMENTARI - Aziende artigiane (E015)	Minimi tabellari.
CARTA - Aziende industriali (G022)	<ul style="list-style-type: none"> • Minimi retributivi; • Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.): ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, in forza alla data del 01/01 di ciascun anno, presso Aziende prive di contrattazione di secondo livello che - nei precedenti 3 anni - non abbiano percepito alcun trattamento retributivo collettivo, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, deve essere riconosciuto un importo annuo di € 250,00 a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva, oppure una cifra inferiore, fino a concorrenza di € 250,00 in presenza di un trattamento economico aggiuntivo collettivo a quello fissato dal CCNL; l'importo è omnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR. • Importi integrativi turnisti.
DIRIGENTI AGENZIE MARITTIME (I491)	<ul style="list-style-type: none"> • Minimi retributivi: per i dirigenti assunti/nominati successivamente al 12/03/2026; • Superminimo contrattuale: spettante, in misura pari a Euro 250,00, ai dirigenti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo; • Fondo "Mario Negri": la contribuzione dovuta c/ditta e c/ dipendente è stata incrementata con decorrenza 1/1/2026; • Associazione "Antonio Pastore", polizza infortuni: la contribuzione dovuta è stata incrementata con decorrenza 1/1/2026.
EDILIZIA - Contratto provinciale di Genova	Con Accordo del 02/04/2026 sono stati prorogati al 31/12/2026 gli istituti e le previsioni di natura economica derivanti dal CCPL della provincia di Genova. Si tratta di mensa/trasporto/EVR/ premio di produzione e indennità territoriale di settore.
ENTI LIRICI	Premio di produzione.
GRAFICA ED EDITORIA - Aziende industriali (G011)	Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.): ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, in forza alla data del 01/01 di ogni anno, presso Aziende prive di contrattazione di secondo livello che nel corso dei 3 anni precedenti non abbiano percepito altri trattamenti economici - individuali o collettivi - oltre a quanto spettante in base al CCNL, è prevista la corresponsione, con le competenze del mese di Aprile dell'anno successivo, di un importo a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva, pari a € 250,00 annui.

Scadenario APRILE 2026 CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi	
METALMECCANICI - Confindustria (C011)	<ul style="list-style-type: none"> Formazione: entro Aprile 2026 le aziende devono aderire a MetApprendo e versare la quota annua di € 1,50 dovuta per ogni dipendente in forza al 31/12/2025; Quota associativa straordinaria: in occasione del rinnovo del CCNL, i sindacati stipulanti hanno chiesto ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di € 30 da trattenere sulla retribuzione del mese di giugno degli anni 2026-2027-2028. Con le buste paga di aprile, le aziende devono consegnare ai lavoratori l'apposito modulo che consente agli stessi di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato; Permessi annui per le malattie dei figli: a decorrere dal 1° Gennaio 2026 sono stati introdotti 3 giorni di permessi annui per le malattie dei figli, fino a 4 anni di età, per i quali verrà riconosciuta, a carico Azienda, un'indennità pari all'80% del trattamento economico che avrebbe percepito se avesse lavorato; Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008: agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano in corso d'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
MARITTIMI ADDETTI AGLI UFFICI – (I391)	L'assistenza sanitaria integrativa inizia ad essere operativa dal mese di aprile 2026.
PANIFICATORI - Artigianato (E015)	Minimi tabellari.
SACRISTI (V411)	Gratifica pasquale: erogazione della gratifica, di importo pari a € 100,00 lordi, da corrispondere con la mensilità di Aprile di ciascun anno.
TELECOMUNICAZIONI (K411)	<ul style="list-style-type: none"> Minimi retributivi; Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.): ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, in forza in Aziende prive di contrattazione di secondo livello, che non abbiano percepito, nel corso dell'anno precedente, altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al CCNL, spetta un importo pari a € 260,00, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza della stessa, in presenza di un trattamento aggiuntivo a quello fissato dal CCNL, a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva, omnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.



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 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**