

informAziende

LEGISLAZIONE

> Decreto Omnibus: novità per auto in uso promiscuo e familiari

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 185/2026, il D. Lgs. 7 agosto 2026, n. 148, contenente, tra le altre, disposizioni integrative e correttive in materia di imposte sui redditi, con particolare riferimento alla nozione di "familiari" e al regime fiscale delle auto concesse in uso promiscuo.

In relazione al trattamento fiscale dei familiari, l'art. 1 del provvedimento modifica, dal periodo di imposta 2025, l'art. 12 del DPR n. 917/1986, rimuovendo il vincolo generalizzato di convivenza o di percezione di assegni alimentari e limitando il requisito della convivenza solo agli «altri familiari» di cui all'art. 433, c.c..

Pertanto, quando le disposizioni fiscali fanno riferimento ai "soggetti di cui all'art. 12 del DPR n. 917/1986", si considerano, ancorché non spetti una detrazione per carichi di famiglia, il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli e le altre persone elencate nell'art. 433, c.c. (ad esempio, genitori, suoceri, generi o nuore).

Nel caso in cui, invece, si faccia riferimento ai "familiari fiscalmente a carico", si considerano coniuge e figli nel rispetto dei limiti reddituali, e, solo per le "altre persone elencate nell'art. 433, c.c.", è richiesta, oltre al rispetto dei limiti reddituali, anche la convivenza.

In relazione alle auto aziendali, l'art. 2 modifica nuovamente il regime fiscale delle auto concesse in uso promiscuo ai dipendenti, come di seguito riportato:

- successivamente al 31 dicembre del quinto anno seguente a quello di prima immatricolazione, il valore del benefit deve essere incrementato del 50%;
- ai veicoli concessi dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024, nonché ai veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo nell'intero anno 2025, si applica il regime basato sulle emissioni di CO₂ in essere al 2024 (con incremento del 50% dopo 5 anni dall'immatricolazione);
- viste le modifiche legislative, viene di fatto eliminato il metodo di valorizzazione del valore normale;
- dall'anno 2026, in presenza di accessori o

allestimenti non valorizzati nelle tabelle ACI e non direttamente acquistati dal lavoratore, il valore fiscale dell'auto è incrementato del 5%.

Nuovo TUIR: < pubblicato il decreto in vigore dal 1° gennaio 2027

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 132/2026, il D. Lgs. 19 giugno 2026, n. 117, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi, che entrerà in vigore dal prossimo 1° gennaio 2027.

In termini operativi, nel nuovo Testo Unico sono state trasposte le disposizioni del D.P.R. n. 917/1986, che viene contestualmente abrogato, senza modificarne la formulazione, «a eccezione delle ipotesi in cui, mantenendo la portata applicativa attualmente vigente, sia stato necessario attualizzarne il testo o introdurre disposizioni di coordinamento per mere esigenze sistematiche di aggiornamento a sopravvenute modifiche normative nel settore di riferimento o per esigenze formali di coordinamento normativo con altre disposizioni dell'ordinamento, ivi comprese quelle inserite nei testi unici di cui alla delega in esame».

Rappresentanza < e contrattazione: accordo tra 14 associazioni datoriali

In data 10 luglio 2026, Agci, Ania, Casartigiani, Claii, Cna, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi e Legacoop hanno sottoscritto un'intesa per definire criteri condivisi per la misurazione della rappresentanza datoriale, rafforzare la trasparenza della contrattazione collettiva e individuare il contratto da assumere come riferimento per la determinazione del Trattamento economico complessivo e del "salario giusto", introdotti dal DL n. 62/2026.

> **Disabili: rivalutazione del contributo esonerativo**

Il Ministero del Lavoro, con Decreto 3 agosto 2026, n. 100, ha adeguato gli importi del contributo esonerativo, di cui all'art. 5 della Legge n. 68/1999, che i datori di lavoro, che autocertificano l'esonero dall'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità, sono tenuti a versare in sostituzione dell'assunzione del disabile.

L'importo del contributo esonerativo sarà incrementato ad euro 44,32, per ciascun giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, con decorrenza dal 1° gennaio 2027.

A seguito del sopra citato incremento, viene rivalutato anche l'importo della sanzione amministrativa per il mancato impiego dei disabili, determinata in misura pari a 5 volte l'importo del contributo esonerativo, per ciascun giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Contratti aziendali e territoriali: al via l'archivio presso il CNEL <

Il Ministero del lavoro, con comunicato stampa 16 luglio 2026, ha reso noto di aver sottoscritto con il CNEL un'apposita intesa finalizzata all'identificazione semplificata del Trattamento Economico Complessivo (TEC) nei contratti collettivi, secondo la previsione del DL n. 62/2026. A seguito dell'accordo, è stato istituito presso il CNEL un archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali, depositati telematicamente sul sito servizi.lavoro.gov.it, che entra a far parte dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, già gestito dal CNEL.

> **CNEL: nuova funzionalità telematica di deposito dei contratti**

Il CNEL, con news del 28 luglio 2026, ha reso noto che è stata attivata una nuova funzionalità telematica di deposito dei contratti, nell'ottica della razionalizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

La nuova modalità di acquisizione dei documenti nel Portale Unico di Deposito, in attuazione del Decreto Lavoro - D.L. n. 62/2026 -, è basata su un sistema di deposito da parte di utenti esterni che vengono autenticati attraverso l'identità digitale. Il sistema consente una maggiore tracciabilità dei depositi e una verifica puntuale dei soggetti abilitati/Parti Sociali, attraverso una funzione più razionale dell'utilizzo della posta elettronica.

Dopo la fase sperimentale di avvio della procedura, il Portale Unico di Deposito consentirà

direttamente alle Parti sociali di indicare i codici ATECO associati all'ambito di applicazione di ciascun contratto depositato e nell'atto di deposito verrà richiesta anche l'estrazione dal singolo CCNL delle voci normative e retributive (tra cui il TEC), al fine di predisporre un'apposita "scheda contratto".

➤ Email dei dipendenti e divieto di raccolta sistematica

Il Garante privacy, con provvedimento 18 giugno 2026, n. 476, ha comminato ad un'azienda una sanzione di 460.000 euro, per violazioni della normativa sulla privacy relative alla gestione delle caselle di posta elettronica aziendale, alla conservazione dei dati e alle attività di controllo dei dipendenti.

L'istruttoria ha evidenziato che la società aveva effettuato accessi alle caselle di posta aziendali in particolare di due dipendenti, nel corso del rapporto di lavoro, acquisendo in totale 112 email, al fine di verificare la fondatezza di presunti comportamenti illeciti.

La sistematica raccolta e conservazione dei dati relativi alla posta elettronica, effettuate mediante backup per tutta la durata del rapporto di lavoro e fino a 5 anni dopo la cessazione, nonché dei relativi log, per un periodo di 6 mesi, hanno determinato la violazione dei principi del GDPR e delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, rappresentando attività controllo a distanza dei dipendenti, esercitate senza le procedure di legge.

Inoltre, il Garante ha ritenuto eccessivi i tempi di conservazione delle email aziendali e dei log di accesso e ha rilevato carenze nelle informazioni fornite ai dipendenti sulle finalità e sulle basi giuridiche del trattamento.

Infine, è stata contestata anche la mancata risposta alle richieste di esercizio dei diritti degli ex dipendenti relative alla conferma della disattivazione degli account.

L'Autorità, oltre a irrogare la sanzione amministrativa, ha vietato alla società l'accesso ai dati raccolti e conservati sui propri sistemi.

Accesso a email e documenti sul proprio pc aziendale: consentito dopo la cessazione del rapporto

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 165/2026, ha stabilito che il lavoratore può accedere ai messaggi del proprio account email aziendale e ai documenti presenti nel pc successivamente al termine del rapporto di lavoro e che eventuali limitazioni devono essere motivate da specifiche e comprovate ragioni, quali la tutela di segreti aziendali.

In termini operativi, l'Autorità ha accolto il reclamo di un ex dipendente di un'azienda, che aveva chiesto copia dei messaggi della propria casella di posta elettronica aziendale e dei documenti salvati nel pc. La società, effettuato un accesso alla posta elettronica dell'ex dipendente ed esaminato il contenuto, aveva fornito esclusivamente i messaggi ritenuti «strettamente personali», escludendo quelli legati all'attività lavorativa.

Il Garante ha ritenuto, invece, che il diritto di accesso interessi tutti i dati personali, comprese le comunicazioni intercorse tramite un account aziendale individualizzato, considerando quindi illegittimo selezionare preventivamente i contenuti da fornire, limitarli o oscurarli in base alla distinzione tra ambito personale e professionale.

L'Autorità ha, inoltre, rilevato criticità nella gestione dei dati da parte della Società, per la mancanza di trasparenza nelle informative e per i tempi di conservazione delle email (5 anni) e dei dati di navigazione (12 mesi), ritenuti non proporzionati rispetto alle finalità dichiarate.

Il Garante ha, quindi, comminato una sanzione di 50.000 euro per le violazioni accertate, ha disposto di consentire l'accesso integrale ai dati richiesti e di adeguare informative e policy interne alla normativa privacy.

➤ Welfare: esenti i rimborsi delle spese di istruzione pagate dal coniuge

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 7 agosto 2026, n. 159E, ha chiarito che sono esenti le somme rimborsate dal datore di lavoro, nell'ambito di un piano di welfare aziendale, per le spese di educazione e istruzione sostenute nell'interesse dei familiari indicati dall'art. 12, TUIR,

anche qualora il pagamento sia stato effettuato dal coniuge del dipendente.

L'esenzione prevista dall'art. 51, comma 2, lett. f-bis) del DPR n. 917/1986, comprende le somme, i servizi e le prestazioni riconosciuti alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte

dei familiari, di servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, dei servizi integrativi e di mensa, nonché per la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali e per l'erogazione di borse di studio.

La non imponibilità resta subordinata alla presentazione di una documentazione idonea a comprovare la natura della spesa, il suo effettivo sostenimento e la destinazione in favore del familiare.

Si ricorda che, con l'art. 1, comma 944, la Legge di Bilancio 2026 ha previsto che l'imposta sostitutiva del 5%, già applicabile ai compensi per lavoro straordinario riconosciuti agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del SSN, viene estesa ai compensi per lavoro straordinario per il personale infermieristico dipendente dalle strutture sanitarie e sociosanitarie private accreditate.

➤ Detassazione degli straordinari degli infermieri: chiarimenti sui codici tributo

L'Agenzia delle entrate, in risposta ad una FAQ del 28 luglio 2026, ha identificato il codice tributo – 1069 - da utilizzare per il versamento dell'imposta sostitutiva sui compensi per il lavoro straordinario svolto dal personale infermieristico dipendente dalle strutture sanitarie e sociosanitarie private accreditate, introdotto dall'art. 1, comma 944 della legge n. 199/2025 - Legge di bilancio 2026.

➤ Certificati di malattia: retrodatazione anche per la visita ambulatoriale

L'INPS, a tutela dei dipendenti malati e prendendo atto del numero decrescente dei medici di medicina generale operanti e del numero crescente di assistiti seguiti da ciascun medico, con circolare 4 settembre 2026, n. 92, ha modificato il proprio orientamento in tema di riconoscimento della possibilità di far retroagire la validità del certificato medico di un giorno, ampliando la casistica alla visita ambulatoriale, che si aggiunge alla visita domiciliare per cui la retrodatazione era già consentita.

In sostanza, a decorrere dallo scorso 4 settembre 2026, il certificato medico di inizio, continuazione e ricaduta, può retroagire di un giorno, nei casi di seguito riportati:

- visita domiciliare;
- visita ambulatoriale.

Il certificato medico non può retroagire di un giorno, in presenza delle seguenti casistiche:

- il giorno precedente il rilascio sia festivo infrasettimanale;
- il giorno precedente il rilascio sia sabato;
- il giorno precedente il rilascio sia domenica.

Da orientamento consolidato dell'Istituto, si ricorda che ove il certificato retroagisca di più di un giorno, non è valida la retrodatazione, pertanto il certificato decorrerà dal giorno del rilascio.

> AUU: recepite le novità introdotte dal DL. n. 19/2026

L'Istituto, con circolare 24 luglio 2026, n. 81, ha illustrato le modifiche apportate alla disciplina dell'Assegno unico e universale – AUU – dal DL. n. 19/2026, fornendo le istruzioni operative per l'applicazione delle nuove disposizioni.

Le principali novità riguardano:

- ampliamento dell'ambito soggettivo della prestazione (possono essere considerati anche i figli fiscalmente a carico residenti in un altro Stato UE);
- ridefinizione di alcuni requisiti di accesso;
- introduzione di specifiche regole per i lavoratori non residenti in Italia;
- aggiornamento delle modalità di presentazione delle domande e dei criteri di erogazione del beneficio.

> Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro: al via le istanze

L'Istituto, con messaggio 29 luglio 2026, n. 2518, è intervenuto in tema di incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, introdotto dall'art. 4 del D.L. n. 62/2026, informando che è stato reso disponibile il modulo per l'istanza di accesso al beneficio.

L'incentivo, già oggetto di commento attraverso la circolare n. 72/2026, ha introdotto un esonero dal versamento del 100% dei contributi INPS c/ditta, di durata pari a 24 mesi, per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato (di durata massima pari a 12 mesi) a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, riguardanti giovani che, alla data della trasformazione, non abbiano compiuto 35 anni di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato.

A decorrere dal 29 luglio 2026 è possibile presentare la domanda di esonero contributivo per le trasformazioni effettuate o da effettuarsi dal 1° agosto 2026, accedendo, sul sito www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 – Articolo 4 - ESTA", e compilando il relativo modulo di istanza on-line.

Da ultimo, il messaggio chiarisce che, nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Madri di almeno 3 figli prive di impiego da almeno 6 mesi: al via l'esonero <

L'INPS, con circolare 29 luglio 2026, n. 82, ha reso disponibili chiarimenti in tema di esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riconosciuto ai datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli minorenni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, previsto dall'art. 1, commi 210-213, Legge n. 199/2025.

La circolare chiarisce che per "prive di impiego" si intendono le lavoratrici svantaggiate che "negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione".

L'esonero contributivo spetta per le seguenti durate:

- assunzione a tempo determinato, per 12 mesi dalla data di assunzione (anche in caso di proroga, con il tetto dei 12 mesi);
- trasformazione di un rapporto di lavoro a termine già agevolato, per 18 mesi dalla data della prima assunzione;
- assunzione a tempo indeterminato, per 24 mesi dalla data di assunzione.

L'agevolazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Per accedere al beneficio, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS, esclusivamente con modulo di istanza on-line "ELM3", disponibile sul sito www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCO)" - la domanda di ammissione all'agevolazione.

> Riduzione premi: pubblicato il Modello OT23 2027

L'INAIL, con istruzione operativa 24 luglio 2026, n. 6732, ha pubblicato sul proprio sito il modello OT23 aggiornato per l'anno 2027, unitamente alla guida per la compilazione.

Le aziende che realizzano azioni migliorative per la prevenzione e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, aggiuntive rispetto a quelle previste dalla normativa vigente, possono ottenere una riduzione del tasso medio di tariffa che varia in base alle dimensioni aziendali: dal 28% per le realtà che impiegano fino a 10 lavoratori-anno fino al 5% per quelle oltre i 200. Nei primi 2 anni dall'inizio dell'attività, la riduzione è, invece, applicata nella misura fissa dell'8%.

Il modello individua gli interventi che possono essere realizzati dalle aziende nel corso del 2026, per ottenere la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione nell'anno 2027.

La relativa richiesta dovrà essere presentata telematicamente entro il 1° marzo 2027, tramite il servizio online dedicato, che sarà messo a disposizione delle aziende nei prossimi mesi.

Per ogni intervento selezionato, l'impresa dovrà trasmettere, insieme alla domanda di riduzione del tasso, la relativa documentazione probante, idonea a dimostrare la realizzazione di quanto dichiarato.



> Licenziamento: valido anche per stalking in famiglia

Un dipendente è stato licenziato a seguito di condanna a due anni, sei mesi e sei giorni di reclusione per stalking, lesioni personali aggravate e danneggiamento nei confronti dell'ex coniuge, pertanto il provvedimento espulsivo ha tratto le proprie ragioni da fatti attinenti alla vita privata del lavoratore ed estranei all'attività lavorativa.

Il Tribunale ha ritenuto insussistente la giusta causa, addotta dal datore di lavoro alla base del recesso intimato, motivando la propria ordinanza con il presupposto che i fatti addotti alla base del provvedimento espulsivo si sono verificati al di fuori del contesto lavorativo.

In secondo grado, la Corte d'appello ha confermato l'operato dei giudici di primo grado, motivando la sentenza su fatto che non si è raggiunta la soglia della condanna a tre anni che, secondo il CCNL applicato, consente il licenziamento per fatti gravi lesivi della dignità della persona verificatisi però, secondo i giudici, sul luogo di lavoro, elemento non sussistente nel caso di specie.

Ribaltando i primi due gradi di giudizio, la Corte di Cassazione, con ordinanza n. 32952/2025, ha ritenuto invece, sotto il profilo formale, che il contratto collettivo applicato non delimiti il compimento di tali fatti al luogo di lavoro, in quanto non espressamente statuito.

Sotto il profilo sostanziale, i Giudici della Suprema Corte hanno poi ribadito un orientamento già esistente, secondo cui può legittimamente rientrare nel concetto di "giusta causa" anche una condotta "extra-lavorativa" con rilievo penale e conseguente condanna, sia pure nell'ambito di rapporti interpersonali, connotata dal mancato rispetto della dignità altrui e da forme di violenza abituali, anche in considerazione del fatto che le mansioni esercitate dal dipendente prevedevano il contatto con il pubblico.



Scadenzario AGOSTO 2026

ALIMENTARI e PANIFICAZIONE - Aziende artigiane (cod. E015)	Minimi retributivi
CALZATURE - Aziende industriali (cod. D121)	Minimi retributivi
COMUNICAZIONE - Aziende artigiane (G016)	Indennità di funzione: a decorrere dal 1° Agosto 2026 deve essere evidenziata in cedolino come elemento paga autonomo e distinto rispetto al minimo contrattuale. Non è prevista l'erogazione di arretrati retributivi.
DIRIGENTI CATENE ALBERGHIERE (H063)	• Minimi retributivi, decorrenti dal mese di Luglio 2026; • Indennità vitto e alloggio; • Welfare.
METALMECCANICI - Confindustria (C011)	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 e 10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
PANIFICAZIONE - Aziende industriali (E023)	In data 6 Luglio 2026, Federazione Italiana Panificatori, Panificatori - Pasticcieri ed affini (FIPPA) ha sottoscritto il rinnovo contrattuale siglato - da parte della altre OO.SS. - in data 25 Febbraio 2025.
SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE - Agidae (T241)	Premio annuale di professionalità.





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.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



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 1/1/2019 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 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**