

inform^Aziende

LEGISLAZIONE

> Agevolazioni contributive: il 31 dicembre come spartiacque...

Come ogni anno, il 31 dicembre sarà il termine ultimo per fruire di un certo numero di agevolazioni, introdotte dalla Legge di Bilancio o da provvedimenti successivi, aventi orizzonte temporale di validità definito nel tempo.

A dette agevolazioni si affiancano poi quelle aventi natura strutturale, la cui durata non contempla un termine finale.

La presente analisi distinguerà tra gli incentivi che cessano di essere fruibili al 31 dicembre 2026 e quelli che potranno proseguire la propria efficacia a tempo indeterminato o con una scadenza successiva all'anno 2026.

> ... Bonus Giovani, Bonus donne e Incentivo alla stabilizzazione: stop a dicembre 2026...

Le assunzioni agevolate a tempo indeterminato di Giovani Under 35, Donne prive di occupazione, avvii nelle aree ZES oppure stabilizzazione di contratti a termine danno diritto alla fruizione delle relative agevolazioni contributive fino al 31 dicembre 2026, non essendo disponibile, allo stato attuale, nessuna anticipazione circa il contenuto della prossima legge di Bilancio 2027, che potrebbe eventualmente disporre una proroga degli sgravi in essere.

In termini analitici, si tratta delle agevolazioni sotto riportate:

1) Bonus Donne 2026: esonero contributivo totale, nel limite di 650 euro mensili (elevato a 800 euro per le assunzioni nella ZES unica per il Mezzogiorno), riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate e molto svantaggiate, per un periodo massimo di 24 mesi;

2) Bonus Giovani 2026: esonero contributivo totale, nel limite di 500 euro mensili (650 euro nelle regioni della ZES), per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che non abbiano ancora compiuto 35 anni privi di impiego regolarmente retribuito da 24 mesi o da 12 mesi e appartenenti alle categorie svantaggiate

di cui alle lettere c), e), f), g) dell'art. 2, n.4 del Regolamento (UE) n. 651/2014;

3) Bonus ZES 2026: esonero contributivo totale, nel limite di 650 euro mensili, riservato ai datori che abbiano fino a 10 dipendenti e che assumono, presso una sede ubicata nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno soggetti over 35 disoccupati da almeno 24 mesi;

4) Incentivo alla stabilizzazione: esonero contributivo totale, nel limite di 500 euro mensili, per la trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine di durata non superiore a 12 mesi, riguardanti lavoratori Under 35 mai occupati stabilmente, applicabile alle trasformazioni realizzate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026, di rapporti a termine, di durata non superiore a 12 mesi, instaurati entro e non oltre il 30/4/2026.

Si ricorda che il termine del 31 dicembre non incide sulla durata del beneficio già maturato, che prosegue fino alla natura scadenza, per le durate previste dalle rispettive normative, ma sulla possibilità di accedervi per nuove assunzioni o trasformazioni, che devono necessariamente intervenire entro il 31 dicembre 2026.

... incentivi senza scadenza < o con termine differito, ecco quali

Diverse agevolazioni si connotano invece per la propria natura strutturale, essendo state introdotte con provvedimenti che non hanno individuato un termine finale di validità; tra queste si segnalano le seguenti misure, di ormai più o meno remota introduzione:

- esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 30 mai occupati a tempo indeterminato;

- esonero contributivo per l'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi;

- esonero contributivo per l'assunzione di donne prive di occupazione da 6/24 mesi, residenti in particolari aree;

- incentivi per l'assunzione di lavoratori disabili;

- incentivo per l'assunzione di soggetti percettori

di NASpl;

- esonero per le aziende in possesso della certificazione della parità di genere, rilasciata secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022;
- riduzione contributiva per l'assunzione di lavoratori percettori di CIGS;
- esonero per l'assunzione di lavoratrici madri di almeno tre figli minorenni prive di impiego da almeno 6 mesi;
- esonero collegato alla riduzione dell'orario di lavoro per i genitori con almeno tre figli conviventi (in attesa di circolare INPS e pertanto non operativo).

Esiste infine una categoria di sgravi per i quali la

normativa ha individuato una scadenza

successiva al 31 dicembre 2026, tra cui rientrano:

- l'esonero per l'occupazione a tempo indeterminato nelle regioni del Mezzogiorno, cd. "Decontribuzione Sud", disciplinata, da ultimo, dalla legge n. 207/2024, che comporta una riduzione progressiva delle aliquote contributive fino al dicembre 2029;
- l'esonero per le aziende in possesso della certificazione della parità di genere, rilasciata secondo la Prassi UNI/PdR 192:2026, in vigore fino al 31 dicembre 2028 (in attesa di circolare INPS e pertanto non operativo).



➤ Previdenza complementare: al via il modulo TFR3

Con decreto interministeriale 4 settembre 2026, il Ministro del lavoro, di concerto con il MEF, ha reso disponibile il nuovo modulo TFR3, in materia di destinazione del TFR e adesione automatica alla previdenza complementare, per i lavoratori di nuova assunzione con decorrenza successiva al 30 giugno 2026.

Il modello TFR3, che ha recepito le modifiche introdotte dalla legge n. 199/2025, applicabili dal 1° luglio 2026, è finalizzato a consentire l'esercizio delle facoltà di scelta circa la devoluzione del proprio TFR e, contestualmente, a documentare l'adempimento degli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro.

In termini operativi, il modulo contiene l'attestazione dell'avvenuta informativa, le opzioni esercitabili dal lavoratore, le dichiarazioni relative alla posizione previdenziale pregressa e le avvertenze sugli effetti dell'adesione automatica. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal dipendente e rilasciarne copia allo stesso.

Per i "lavoratori di prima assunzione", esclusi i lavoratori domestici, opera il meccanismo di adesione automatica alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. Qualora siano previste più forme pensionistiche, la destinazione avviene verso quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. In mancanza di fondo di previdenza contrattuale, il

TFR viene destinato al Fondo Cometa, che ha sostituito il soppresso FONDINPS a decorrere dal 1° ottobre 2020.

Il lavoratore dispone di 60 giorni dalla data di prima assunzione per rinunciare all'adesione automatica, conferire il TFR maturando a una diversa forma di previdenza complementare liberamente prescelta oppure mantenerlo in azienda (o presso il Fondo di tesoreria INPS). Quest'ultima scelta può essere successivamente modificata, destinando il TFR maturando alla previdenza complementare.

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro comunica l'adesione alla forma pensionistica interessata e avvia i versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni; i versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre dalla stessa data.

Per i "lavoratori non di prima assunzione", se il dipendente non ha in essere un'adesione alla previdenza complementare con versamento del TFR, non opera l'adesione automatica e il TFR rimane in azienda, con eventuale versamento al Fondo di tesoreria INPS.

Se, invece, il lavoratore risulta già aderente a una forma pensionistica con conferimento del TFR, dispone di 60 giorni dalla nuova assunzione per indicare la forma alla quale destinare il TFR maturando; in assenza di scelta opera il meccanismo di adesione automatica.



> Conciliazione famiglia-lavoro: agevolazioni per le aziende certificate

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per la famiglia e il MEF, ha firmato il decreto interministeriale, in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, attuativo dell'esonero contributivo ex D.L. n. 62/2026, che definisce le modalità di accesso all'esonero contributivo previsto per le aziende che adottano politiche a sostegno della conciliazione tra vita familiare e lavoro.

Condizione fondamentale per beneficiare dell'agevolazione è il possesso della certificazione di parità di genere conforme alla Prassi UNI/PdR 192:2026, «Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti per il benessere delle famiglie», rilasciata da organismi di valutazione della conformità appositamente accreditati e valida 36 mesi.

L'esonero è riconosciuto per il periodo di validità della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028. Per accedervi, le aziende, una volta ottenuta la certificazione, devono presentare domanda all'INPS secondo le modalità che dovranno essere indicate da una emananda circolare.

L'esonero riguarda i contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e fino a un massimo di 50.000 euro annui per azienda (qualora le risorse disponibili non fossero sufficienti, il beneficio verrà proporzionalmente ridotto).

Le risorse stanziare ammontano a 7 milioni di euro per il 2026 e a 12 milioni per ciascuno degli anni 2027 e 2028.

Per la concreta operatività dello sgravio è necessario attendere la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale e l'emanazione della circolare applicativa INPS.

Contratti di solidarietà: recupero dello sgravio 2024

L'INPS, con messaggio 8 settembre 2026, n. 2758, ha reso disponibili le indicazioni per la fruizione dello sgravio contributivo connesso ai contratti di solidarietà stipulati ai sensi del D. Lgs. n. 148/2015, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2024.

> Interdizione post partum e riesame del provvedimento

L'INL, con nota 10 agosto 2026, n. 1829, ha chiarito che il provvedimento di interdizione post partum, pur avendo natura definitiva, può essere riesaminato dall'ITL che lo ha adottato.

La misura consiste in una tutela della salute della lavoratrice madre e del bambino, fino al settimo mese di età del figlio, quando le mansioni svolte o le condizioni ambientali siano incompatibili con il puerperio o l'allattamento e non sia possibile eliminare il rischio attraverso modifiche delle condizioni o dell'orario di lavoro oppure mediante l'assegnazione ad altre mansioni. L'interdizione richiede la contemporanea presenza di due presupposti: l'effettiva pericolosità dell'attività o dell'ambiente lavorativo e l'oggettiva impossibilità di adibire la dipendente a mansioni compatibili e prive di rischi. Entrambe le condizioni devono essere verificate dall'ITL sulla base della situazione

aziendale concreta, non essendo sufficienti né la semplice presenza di un rischio potenziale, né una generica dichiarazione datoriale sull'impossibilità di ricollocare la lavoratrice.

In termini operativi, la qualificazione del provvedimento come "definitivo" statuisce che non sono esperibili rimedi amministrativi ordinari, ma non comporta la sua assoluta immodificabilità, ove l'Amministrazione disponga, in regime di auto-tutela, l'annullamento d'ufficio, qualora l'atto risulti originariamente illegittimo.

In termini temporali, in linea generale, l'annullamento opera normalmente ex tunc, ma la retroattività può essere limitata o esclusa, con effetti ex nunc, quando provocherebbe conseguenze incongrue, irragionevoli o manifestamente ingiuste.

> Mancata pausa e buoni pasto: il risarcimento è esente

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 7 agosto 2026, n. 156E, ha chiarito che le somme erogate ai dipendenti a titolo di risarcimento del danno per la mancata fruizione della pausa durante i turni di guardia e per la mancata attribuzione dei buoni pasto o del servizio sostitutivo di mensa non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

Nel caso di specie, i dipendenti non avevano chiesto la monetizzazione del pasto, esclusa dal contratto collettivo applicabile, ma il risarcimento del pregiudizio derivante dalla mancata fruizione della pausa per la mensa durante i turni di lavoro superiori a 6 ore. Il valore dei buoni pasto non rappresentava, quindi, una prestazione sostitutiva della retribuzione o del pasto non erogato, ma era stato utilizzato dal giudice esclusivamente come parametro equitativo per determinare l'ammontare del danno.

Assunto l'orientamento espresso nella sentenza, l'Agenzia delle entrate non ha potuto che inquadrare le somme riconosciute per la mancata fruizione della pausa durante i turni di guardia e per la mancata attribuzione dei buoni pasto o del servizio sostitutivo in qualità di risarcimento di un danno emergente, qualificando i citati buoni come ristoro del pregiudizio prodotto dal mancato riconoscimento del diritto contrattuale alla pausa pranzo e non come sostituzione di un reddito di lavoro non percepito.

Il presupposto secondo cui i buoni pasto costituiscono unicamente il criterio adottato per quantificare equitativamente il danno, non modifica la natura risarcitoria dell'erogazione, di conseguenza, tali importi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non devono essere assoggettati a imposizione fiscale.

DURF: i chiarimenti sulle condizioni di rilascio <

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 16 settembre 2026, n. 174E, ha chiarito quali somme possono essere considerate nel calcolo del requisito necessario per il rilascio del DURF. Il caso riguarda una società operante nell'edilizia industriale e tecnico-specialistica, che, pur non svolgendo ordinariamente appalti ad alta intensità di manodopera, riceve da alcuni committenti la richiesta del DURF, per attestare la propria conformità contrattuale.

La disciplina in tema di appalti impone specifici obblighi di controllo sul versamento delle ritenute di importo annuo superiore a 200.000 euro, caratterizzati dal prevalente impiego di manodopera presso le sedi del committente e dall'utilizzo di beni strumentali a questo riconducibili, controlli che possono essere non operati qualora l'impresa appaltatrice, affidataria o subappaltatrice consegni il DURF, che attesta, tra gli altri requisiti, l'effettuazione nell'ultimo triennio di versamenti registrati nel conto fiscale per un importo almeno pari al 10% dei ricavi o compensi dichiarati nello stesso periodo.

In risposta a specifico quesito posto dalla società, l'Agenzia delle entrate ha risposto che concorrono al raggiungimento della soglia del 10% le ritenute d'acconto applicate dagli istituti di credito sugli interessi attivi maturati su disponibilità bancarie e depositi e le imposte pagate all'estero e oggetto del credito d'imposta. Rimane sempre ferma la possibilità, per l'impresa che ritenga incompleto o inesatto il DURF rilasciato, di chiederne il riesame all'Ufficio competente, integrando la documentazione con gli elementi non considerati.

> Permessi 104 e violazione dei limiti di legge

L'Istituto, con circolare 18 settembre 2026, n. 100, ha fornito chiarimenti circa la disciplina applicabile quando più lavoratori, autorizzati ad assistere la medesima persona in condizioni di disabilità grave, superino il limite dei permessi mensili in diversi giorni o fruendo del beneficio contemporaneamente nella stessa giornata.

La legge n. 104/1992 riconosce tre giorni mensili di permesso indennizzato dall'INPS, frazionabili in ore, per assistere un familiare con disabilità

grave non ricoverato a tempo pieno.

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha superato lo storico principio del "referente unico dell'assistenza", consentendo il riconoscimento del diritto a più soggetti, fermo restando, per ciascuna persona assistita, il limite complessivo di 3 giorni al mese, da utilizzare alternativamente tra tutti i familiari aventi diritto che, per rispettare il limite e garantire l'alternanza, dovranno pianificare congiuntamente la fruizione dei permessi, in

ragione del fatto che il superamento dei 3 giorni mensili costituisce una violazione di legge e comporta il recupero dell'indebito da parte dell'INPS.

In caso di superamento del sopra citato limite, nel caso di fruizione in giorni diversi del mese, per individuare il soggetto tenuto alla restituzione si applica il criterio della priorità temporale: le giornate o le ore utilizzate per prime consumano progressivamente il monte disponibile, mentre quelle fruite dopo il suo esaurimento sono qualificate come indebite.

La circolare fornisce il seguente esempio: se il lavoratore A utilizza 2 giorni e il lavoratore B ne utilizza altri 2, il quarto giorno dev'essere recuperato nei confronti di chi ne ha fruito, poiché il diritto si è esaurito con la terza giornata. In caso di fruizione contestuale, ove cioè più lavoratori utilizzano il permesso per la medesima persona nella stessa giornata o nelle stesse ore, con violazione del principio dell'alternanza, non essendo possibile individuare una priorità temporale, l'indebito è ripartito in parti uguali tra tutti i beneficiari.

L'esempio riportato stabilisce che se 2 lavoratori fruiscono contemporaneamente di una giornata, il recupero viene effettuato nella misura del 50% a carico di ciascuno, rapportandolo al rispettivo orario di lavoro.

➤ **Malattia: novità per la decorrenza del certificato**

L'Istituto, con circolare 4 settembre 2026, n. 92, ha reso disponibili nuove indicazioni circa la data di inizio della prognosi riportata nel certificato di malattia, modificando il precedente orientamento ai fini del riconoscimento dell'indennità di malattia.

In tema di certificazione di malattia, sulla base delle indicazioni fornite nel tempo dall'Istituto, il primo giorno dell'evento viene computato, in linea generale, dalla data di rilascio della certificazione medica.

L'INPS già riconosceva, ai fini della tutela previdenziale, anche il giorno immediatamente precedente a quello del rilascio del certificato medico, a condizione che il medico curante valorizzasse il campo "Dichiara di essere ammalato dal...", indicando il giorno immediatamente precedente alla visita, e risultasse l'effettuazione di una visita domiciliare.

Tale prassi in tema di retro-datazione di un giorno era applicabile anche alle certificazioni di continuazione e ricaduta della malattia.

In base al precedente orientamento, la tutela per il giorno antecedente era invece esclusa nel caso di visita effettuata presso l'ambulatorio del

medico curante.

Con la circolare in commento, l'Istituto supera quest'ultima limitazione: a decorrere dal 4 settembre 2026, la tutela previdenziale viene riconosciuta anche per il giorno immediatamente precedente alla redazione del certificato medico in caso di visita ambulatoriale, superando così il precedente orientamento, che limitava tale possibilità alla visita domiciliare.

Rimangono fermi i limiti previsti dall'Istituto: il riconoscimento riguarda esclusivamente il giorno immediatamente precedente e non opera quando tale giornata sia un festivo infrasettimanale oppure cada di sabato o di domenica.

Si ricorda infine che, ove il certificato retroagisca di più di un giorno, non è valida la retrodatazione, pertanto il certificato decorrerà dal giorno del rilascio.

Cassetto previdenziale: ora disponibile sull'App INPS Mobile <

L'INPS, con notizia 8 settembre 2026, ha comunicato che è stata disposta l'integrazione del "Cassetto previdenziale del contribuente" nell'App INPS Mobile.

Il servizio consente di consultare i dati anagrafici del nucleo aziendale e le informazioni relative alla posizione assicurativa, tra cui i periodi contributivi, la lista dei versamenti, i dati necessari alla compilazione dei modelli F24 e gli importi dovuti e versati entro e oltre il minimale di reddito.

Sono inoltre disponibili la consultazione degli avvisi di addebito, degli avvisi bonari e delle comunicazioni di debito, con le relative codeline per la regolarizzazione della contribuzione non versata o versata in ritardo.

Tra le ulteriori funzionalità figurano la consultazione dell'Estratto contributivo artigiani e commercianti, l'utility per il calcolo dei dati da indicare nella sezione INPS del modello F24 per il versamento della contribuzione dovuta e una specifica sezione per la presentazione delle istanze alla gestione previdenziale artigiani e commercianti.

> Interessi e sanzioni: riduzione del TUR

L'INPS, con circolare 11 settembre 2026, n. 98, e l'INAIL, con circolare 11 settembre 2026, n. 42, 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 16 settembre 2026 dalla Banca Centrale Europea,

con la quale è stata disposta la variazione del tasso di interesse sulle operazioni di finanziamento.

Visto quanto sopra, l'ex TUR è stato fissato al 2,65% e, a partire dallo scorso 16 settembre 2026, il tasso di differimento applicato è pari al 4,65% e il tasso per le sanzioni civili in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi è pari al 8,15%.



> Mod. OT23/2027: pre-requisiti per il riconoscimento della riduzione del tasso

L'Istituto, con istruzione operativa 18 settembre 2026, n. 8221, ha offerto chiarimenti in relazione ai controlli sull'osservanza delle disposizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quale prerequisito per il riconoscimento della riduzione del tasso medio per prevenzione (OT23).

In termini operativi, viene precisato che già a partire dall'anno 2025, nella guida al modello OT23 è stata eliminata l'indicazione secondo cui l'osservanza delle disposizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro deve riferirsi alla situazione presente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda.

Tale indicazione risulta, infatti, superata per effetto della modifica normativa introdotta dal D.L. n. 19/2024, secondo cui il datore di lavoro conserva il diritto ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale in caso di regolarizzazione delle violazioni in materia di

tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

L'INAIL comunica altresì che sono state aggiornate le FAQ relative agli interventi del modello OT23/2027.



Scadenario SETTEMBRE 2026

AGENZIE di VIAGGIO e TURISMO (H04Z)	Minimi tabellari.
AGENZIE MARITTIME (I481)	Minimi tabellari.
AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA (I100)	SPEDIZIONIERI - Regione LIGURIA - Provincia di GENOVA: erogazione del premio di produzione.
FUNZIONI CENTRALI (S005)	• Minimi tabellari; • Indennità di trasferta.
METALMECCANICI - Confapi (C018)	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 dicembre degli anni 2026-2027-2028. Con le buste paga di settembre le aziende dovranno consegnare ai lavoratori l'apposito modulo che consente ai lavoratori di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato.
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 e10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
PANIFICAZIONE - Federpanificatori (E023)	Minimi tabellari.
PUBBLICI ESERCIZI - Ristorazione collettiva (H05Y)	Minimi tabellari.
SCUOLE PRIVATE MATERNE - FISM (T271)	Minimi tabellari.
SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE - Agidae (T241)	Minimi tabellari.



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**