Aggiornamento di redazione al 30/10/2026

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

Novembre 2026
Anno XXXIV - nr. 10 (355)

informAziende

LEGISLAZIONE

> AI e rapporto di lavoro: nuovi obblighi per imprese e professionisti

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 234/2026, il D. Lgs. 7 ottobre 2026, n. 179, in vigore dallo scorso 23 ottobre 2026, che adegua la normativa nazionale al Regolamento UE n. 2024/1689/UE sull'intelligenza artificiale, che ha introdotto nuovi obblighi per datori di lavoro, professionisti e soggetti coinvolti nei servizi al lavoro. In termini analitici, l'art. 41, comma 1 del provvedimento stabilisce che, nei processi decisionali relativi alla gestione del rapporto di lavoro, le decisioni finali su costituzione, modifica o cessazione del rapporto, comprese valutazioni delle prestazioni e sanzioni disciplinari, non possono essere adottate esclusivamente tramite sistemi automatizzati di IA, dovendo, la decisione definitiva, spettare ad una persona fisica, dotata di potere effettivo e autonomo (il consenso del lavoratore non può derogare al divieto). I commi 2 e 3 stabiliscono che il datore deve rispettare dignità, riservatezza e non discriminazione, fornire l'informativa prevista dal D. Lgs. n. 152/1997 e garantire al lavoratore, su richiesta, una motivazione intelligibile della decisione e dell'eventuale incidenza dell'IA. Il comma 4, infine, dispone che il licenziamento e le altre decisioni adottate in violazione del divieto sono nulli. L'art. 42 riguarda l'uso dell'IA nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: ove i sistemi incidono su organizzazione, ritmi, modalità della prestazione o decisioni rilevanti ai fini prevenzionistici, devono essere oggetto di valutazione nel DVR, con adeguata informazione e formazione dei lavoratori. L'art. 48 consente l'uso dell'IA nei Servizi per il lavoro, in tema di orientamento, matching, individuazione delle competenze e inserimento lavorativo, purché siano garantite supervisione umana, trasparenza e tutela dei diritti dei candidati.

Previdenza complementare: modifiche alla portabilità dal 1° novembre <

Dallo scorso 1° novembre 2026, sono cambiate le regole in tema di portabilità della posizione previdenziale individuale dei lavoratori iscritti alla previdenza complementare. Operativamente, la legge n. 199/2025 – Legge di Bilancio 2026 - consente al lavoratore, trascorsi due anni di permanenza nella previdenza complementare, di trasferire la propria posizione a un diverso fondo pensione, mantenendo il diritto al versamento del TFR maturando e dell'eventuale contributo datoriale nella forma pensionistica prescelta. L'istituto della portabilità trova collocazione nell'art. 14 del D. Lgs. n. 252/2005, il quale dispone che "decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare, l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica", in costanza di rapporto di lavoro, senza che sia necessaria la cessazione dello stesso. L'articolo prosegue precisando che "In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro". Dal punto di vista operativo, sono state soppresse, con efficacia dallo scorso 1°novembre 2026, le parole "nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali", al fine di incrementare la competitività tra fondi chiusi contrattuali e fondi aperti assicurativi e bancari e consentire ai dipendenti di effettuare una scelta più consapevole, basandosi sui rendimenti offerti dai diversi fondi, ora confrontabili, potendo ricevere la contribuzione c/ditta sia i chiusi sia gli aperti, alle condizioni di permanenza minima sopra riportate.

Agevolazioni: dal 1° dicembre obbligo di pubblicazione della vacancy sul SIISL

Il Ministero del lavoro, con notizia 8 ottobre 2026, ha reso noto che è stato firmato il decreto ministeriale 5 ottobre 2026, n. 134, che ha disciplinato la pubblicazione delle offerte di lavoro/vacancy sul SIISL ai fini dell'accesso ai benefici contributivi e la trasmissione delle comunicazioni obbligatorie di inizio, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro. Il D.M., pubblicato sul sito del Ministero del lavoro il 29 ottobre, prevede che, dallo scorso 1° aprile 2026 (con iniziale periodo di sperimentazione), il riconoscimento delle agevolazioni contributive ai datori di lavoro privati sia subordinato alla pubblicazione della posizione lavorativa/vacancy sul SIISL. In termini temporali, per le assunzioni effettuate nel citato periodo sperimentale - dal 1° aprile al 30 novembre 2026 -, la pubblicazione resta facoltativa e la sua omissione non comporta la perdita dei benefici. Per le assunzioni agevolate decorrenti dal prossimo 1° dicembre 2026, invece, la pubblicazione dovrà essere preventiva o contestuale all'assunzione e l'identificativo della posizione dovrà essere indicato nel flusso UniEmens, secondo le istruzioni che l'INPS dovrà emanare con apposita circolare esplicativa.

In assenza di pubblicazione della vacancy sul sito https://siisl.lavoro.gov.it, il datore di lavoro non potrà fruire delle agevolazioni contributive. Restano salvi i benefici relativi ad assunzioni precedenti al 1° aprile 2026, già richiesti, autorizzati o in corso di erogazione a tale data.

Il SIISL consentirà, inoltre, a datori di lavoro e intermediari di consultare e simulare le agevolazioni disponibili e di trasmettere, in alternativa ai sistemi regionali, le comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro, senza duplicazione degli adempimenti.

La pubblicazione delle vacancy può essere effettuata direttamente dall'azienda, accedendo al sito del SIISL con lo spid del legale rappresentante o di procuratore appositamente delegato, facente parte della compagine societaria, oppure per il tramite del consulente del lavoro, appositamente accreditato in qualità di delegato della Fondazione Consulenti per il lavoro.

Obblighi documentali e digitalizzazione: nuovi adempimenti

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello 30 settembre 2026, n. 2, ha reso disponibili le proprie indicazioni in relazione a due istanze, proposte dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla possibilità di assolvere, mediante strumenti digitali, agli obblighi documentali connessi all'instaurazione del rapporto di lavoro, distinguendo tra documenti aventi mera funzione informativa e documenti contenenti dichiarazioni di volontà/scienza del lavoratore. Da una parte il Ministero conferma la legittimità dell'utilizzo di piattaforme digitali per la gestione della documentazione del rapporto di lavoro, precisando che, per i documenti aventi mera funzione informativa, il datore di lavoro può assolvere agli obblighi di consegna mediante messa a disposizione in un'area riservata accessibile con credenziali personali, purché il sistema garantisca identificazione certa dell'utente, sicurezza dell'accesso, integrità dei documenti, possibilità di visualizzazione e conservazione, nonché tracciabilità della data di pubblicazione e dell'eventuale presa visione.

In risposta al secondo quesito, nei casi in cui il lavoratore debba rendere una dichiarazione o esprimere una volontà, la sola identificazione tramite SPID o CIE non è sufficiente, dovendo intervenire uno strumento quale la firma elettronica/digitale del dipendente.

Videoterminalisti: tutele e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello 24 settembre 2026, n. 3, ha chiarito che la disciplina prevista per i lavoratori addetti ai videoterminali trova applicazione allorquando il dipendente utilizzi un'attrezzatura munita di schermo in modo sistematico o abituale per almeno 20 ore settimanali, al netto delle interruzioni, non rilevando invece né la natura dell'attività svolta, né quella delle immagini visualizzate. L'interpello trae origine da un'istanza tesa a valutare se gli agenti di stazione della Metropolitana di Napoli potessero essere qualificati come videoterminalisti e quali requisiti dovessero rispettare i locali destinati alle postazioni di controllo. In primis, la Commissione ha identificato la qualificazione di videoterminalista, come il lavoratore che utilizza sistematicamente o abitualmente un'attrezzatura munita di videoterminale per almeno 20 ore settimanali, dedotte le interruzioni previste dalla normativa. In presenza di tali condizioni, trovano applicazione le relative tutele,

indipendentemente dalla tipologia di attività svolta. Quanto ai locali adibiti alle postazioni di controllo, la Commissione ricorda che sono definiti "luoghi di lavoro" quelli destinati a ospitare posti di lavoro all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva e ogni altro luogo di pertinenza accessibile al lavoratore nell'ambito della propria attività. Quando le postazioni di controllo rientrano in tale definizione, devono rispettare le prescrizioni del D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento ad altezza, cubatura, superficie, aerazione, illuminazione e microclima (altezze minime inferiori possono essere autorizzate per particolari motivi, in presenza di adeguati mezzi di ventilazione).

Sicurezza sul lavoro e formazione: indicazioni dell'INL

L'INL, con nota 27 ottobre 2026, n. 2377, ha reso disponibili indicazioni operative in tema di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'art. 37, comma 4, D. Lgs. n. 81/2008, superando la precedente previsione che consentiva di completare il percorso formativo entro i 60 giorni successivi all'assunzione, stabilisce che la formazione sia avviata in occasione della costituzione del rapporto di lavoro. In caso di sospensione dell'attività imprenditoriale per lavoro nero, il datore deve regolarizzare sia la posizione contrattuale dei lavoratori sia gli obblighi di salute e sicurezza, inclusi formazione, informazione ed eventuale sorveglianza sanitaria. La nota prosegue precisando che durante gli accertamenti svolti nei primi 30 giorni, ove venga ravvisata l'assenza degli attestati di avvenuta formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, non si determina automaticamente l'insorgenza di una violazione sanzionabile, ove il datore dimostri l'avvio del percorso formativo. Sotto il profilo operativo, sono ritenute idonee ad attestare l'avvio, tra le altre, le comunicazioni con il soggetto formatore per prenotare i corsi, le richieste di collaborazione all'organismo paritetico, i contatti con il docente e le interlocuzioni con il RLS, purché documentate con modalità aventi data certa. In assenza di documenti e/o atti idonei a comprovare l'avvio della formazione, l'ispettore contesterà la violazione e impartirà la prescrizione, con un percorso che dovrà essere completato entro il tempo tecnicamente necessario e comunque entro 30 giorni dall'assunzione, termine da adeguare alla durata del rapporto per i contratti più brevi. Per la revoca della sospensione è sufficiente dimostrare la prenotazione di corsi destinati a concludersi nei termini previsti, mentre per l'ottemperanza alla prescrizione occorrono, invece, gli attestati.

Azioni ai dipendenti: esenti ove non discriminatorie

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 28 ottobre 2026, n. 194E, ha chiarito che un piano di assegnazione gratuita di azioni può beneficiare del regime di esenzione stabilito dal DPR n. 917/1986 anche quando l'accesso sia subordinato a specifici requisiti, come un'anzianità minima di servizio di 3 anni e l'esclusione dei dipendenti appartenenti ai livelli apicali. La condizione essenziale per assicurare la non imponibilità discende dal fatto che i criteri individuati dall'azienda non determinino trattamenti discriminatori o vantaggi attribuiti a singoli lavoratori individuati discrezionalmente.
In termini concreti, l'interpello ha riguardato una società appartenente ad un gruppo multinazionale che ha introdotto un piano di azionariato diffuso rivolto alla quasi totalità dei dipendenti. L'assegnazione prevede lo stesso numero di azioni per tutti i lavoratori ammessi, indipendentemente da qualifica, mansione, livello gerarchico o risultati individuali. Sono esclusi i dipendenti con meno di 3 anni di anzianità e un numero molto limitato di top manager, già destinatari di altri strumenti incentivanti. Secondo l'Agenzia, il requisito dell'anzianità minima è coerente con la finalità di coinvolgere nel piano lavoratori che abbiano già maturato un effettivo inserimento nell'organizzazione aziendale e contribuito alla crescita dell'impresa, così come l'esclusione delle figure apicali, è consentito in quanto riguarda una platea estremamente ridotta e risponde all'esigenza di evitare una sovrapposizione con altri sistemi premianti già esistenti. La normativa permette, infatti, di applicare l'agevolazione non solo quando le azioni siano offerte alla generalità dei dipendenti, ma anche quando il piano è rivolto a categorie omogenee di lavoratori individuate sulla base di criteri oggettivi, restando, per contro, esclusi i casi in cui il beneficio sia destinato a soggetti specificamente selezionati o attribuito secondo logiche ad personam. Assunto quanto precede, il piano oggetto di interpello può essere considerato rivolto ad una "categoria di dipendenti" e beneficiare, in presenza delle altre condizioni di legge, dell'esclusione dalla base imponibile del valore delle azioni assegnate, entro il limite di 2.065,83 euro annui.

Welfare per il lavoro domenicale e fringe benefit

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 22 ottobre 2026, n. 189E, ha fornito chiarimenti in tema di trattamento fiscale dei buoni carburante e dei buoni spesa multiuso riconosciuti ai lavoratori addetti ordinariamente al servizio domenicale. Il caso riguarda una Società con una turnazione 7 giorni su 7, che intende introdurre, per il biennio 2026/2027, un piano di welfare aziendale destinato ai dipendenti tenuti a lavorare ordinariamente la domenica.
I benefit oggetto del piano dovrebbero essere erogati mensilmente mediante voucher, con importi differenziati in base alla frequenza del lavoro domenicale richiesta dall'unità organizzativa e alle previsioni del contratto individuale o di disposizioni aziendali. L'Agenzia delle entrate precisa che, per il periodo 2025-2027, in tema di fringe benefit (tra cui rientrato i sopra citati voucher multi-uso) il limite generale di non imponibilità è pari a 1.000 euro, elevato a 2.000 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, salve integrazioni previste dalla Legge di Bilancio 2027. Operativamente, i voucher devono essere intestati al beneficiario, essere non monetizzabili né cedibili e devono rappresentare beni o servizi, non somme di denaro. Nel caso di specie, rientrando i buoni multi-uso nella nozione legale di fringe benefit, l'Agenzia ne ha stabilito l'esenzione ai fini fiscali (e contributivi).

Nuovo bonus mamme 2026: istanze entro il 31 dicembre

L'Istituto, con circolare 16 ottobre 2026, n. 106, ha illustrato la disciplina del Nuovo bonus mamme per l'anno 2026, con particolare riferimento ai requisiti di accesso, alla misura del beneficio e alle modalità di presentazione e gestione delle domande. Il provvedimento riconosce alle

lavoratrici madri un'integrazione al reddito pari a 60 euro per ciascun mese, o frazione di mese, di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma, fino a un massimo di 12 mensilità e 720 euro complessivi. Le somme spettanti per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 sono corrisposte in un'unica soluzione nel mese di dicembre 2026. Il nuovo quadro normativo prevede un aumento dell'importo mensile da 40 euro (riconosciuti nell'anno 2025) a 60 euro, il differimento all'anno 2027 della reintroduzione generalizzata dell'esonero contributivo parziale e le misure di coordinamento con l'esonero contributivo previsto per le lavoratrici madri con almeno 3 figli titolari di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. In termini soggettivi, possono accedere al beneficio le madri di 2 figli, di cui il più piccolo di età inferiore a 10 anni, oppure le madri di almeno 3 figli, di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni (per le madri con almeno 3 figli, il bonus non spetta nei mesi in cui è presente, anche parzialmente, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato).
In termini oggettivi, la misura riguarda i rapporti di lavoro dipendente, escluso il lavoro domestico, e il lavoro autonomo con iscrizione alle Gestioni previdenziali obbligatorie (Artigiani, Commercianti e Gestione separata) o alle Casse professionali. Sotto il profilo economico, è necessario che la somma dei redditi da lavoro, autonomo o dipendente, rilevanti ai fini fiscali, per l'anno 2026, sia pari o inferiore a 40.000 euro annui. La domanda, come reso noto con il messaggio 20 ottobre 2026, n. 3343, può essere presentata tramite il sito INPS, al percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità"; "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità"; "Per genitori"; "Vedi tutti i servizi"; "Nuovo Bonus mamme 2026", entro il 31 dicembre 2026, termine che slitta al 31 gennaio 2027 qualora il requisito si perfezioni nel mese di dicembre 2026 (ulteriori canali di invio sono i Patronati e il Contact Center). Successivamente, nell'ambito del medesimo servizio, è possibile accedere alle ricevute e alla documentazione prodotte dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione della domanda e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento. Le mensilità spettanti, per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, sono corrisposte in unica soluzione nel mese di dicembre 2026, qualora l'istruttoria sia definita in tempo utile (diversamente saranno corrisposte a decorrere da gennaio 2027).

Contributi versati in eccesso e domanda unica di rimborso

L'Istituto, con messaggio 13 ottobre 2026, n. 3247, ha reso noto il rilascio della nuova procedura "Domanda Rimborso Unico", attiva nella prima fase per la Gestione separata, e destinata a committenti, lavoratori parasubordinati e liberi professionisti. La funzionalità concentra in un unico punto di accesso le richieste di rimborso delle somme indebitamente versate, anche quando l'indebito emerga a seguito di accertamento, con l'obiettivo di semplificare gli adempimenti e uniformare la gestione delle istanze. L'Istituto comunica che il modello sarà progressivamente esteso a tutte le Gestioni previdenziali gestite. Il servizio può essere utilizzato direttamente dal contribuente oppure dagli intermediari abilitati.

TFR e determinazione della base di calcolo

La circostanza che il contratto collettivo indichi, tra le voci utili per il calcolo del TFR, solo gli emolumenti che ricorrono ordinariamente in busta paga quali componenti fissi della retribuzione di ogni lavoratore, non comporta che altre voci specifiche non possano entrare nel computo del trattamento di fine rapporto.
Ciò che rileva, ad avviso dei Giudici, è se gli ulteriori importi sono erogati a fronte di prestazioni rese per un tempo significativo, in modo da escludere il loro carattere occasionale.
Infatti, ricorda la Corte di cassazione nell'ordinanza 30331/2025, in base all'articolo 2120 del Codice civile, la retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR comprende tutte le somme corrisposte a titolo non occasionale e con esclusione dei rimborsi spese.
Assunto quanto precede, l'esclusione di alcune voci deve essere espressamente stabilita dal contratto collettivo e deve essere provata dalla parte che la invoca, pertanto, se i lavoratori dimostrano il pagamento ricorrente di indennità ed emolumenti, non spetta loro indicare le norme del CCNL che le includono nella base di calcolo del TFR e tali voci, in quanto corrisposte a titolo "non occasionale" possono rientrare nella base di calcolo del TFR.

Scadenzario OTTOBRE 2026	
ACCONCIATURA ED ESTETICA - Artigianato (H515)	Minimi tabellari.
CANTIERISTICA NAVALE - Porto di Genova	Welfare: ai sensi dell'accordo sottoscritto in data 4/9/2026, ai lavoratori in forza nel mese di Agosto 2026 doveva essere erogato - nello stesso mese - un credito welfare di € 350,00 da utilizzare entro il mese di Agosto 2027; se non ancora riconosciuto, dovrà essere corrisposto con i cedolini di prossima elaborazione.
CHIMICA - Aziende artigiane (V751)	Minimi tabellari.
FARMACIE MUNICIPALIZZATE (H124)	• Minimi tabellari; • Classificazione del personale: il personale inquadrato al VI livello precedentemente alla data del 15/09/2026, per effetto dell'abolizione di tale livello, passa al V livello, a decorrere dal 01/10/2026; • Indennità professionale: per i farmacisti professionisti iscritti all'Ordine, di importo pari a € 30,00 mensili, per 14 mensilità. • Indennità vaccinatori: di importo pari a € 20,00 mensili, per 12 mensilità.
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"
PORTI (I5G1)	Ente bilaterale: entro il 31/10/2026, per ciascun dipendente, compresi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed a tempo parziale, in forza al 1° Gennaio dell'anno di riferimento, le Aziende dovranno versare il contributo di € 43,00.
SACRISTI (V411)	• Una tantum: Erogazione della prima di due tranches, di importo pari a € 300,00 ciascuna, ai lavoratori in forza al 30/06/2026 (data di stipula del rinnovo) che percepiscono una retribuzione minima contrattuale non superiore a € 1.499,00. Il suddetto importo sarà erogato mediante buoni spesa e sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale. Le somme erogate a titolo di indennità di vacanza contrattuale saranno assorbite, fino a concorrenza del loro ammontare, dall'una tantum; i lavoratori che hanno percepito l'indennità di vacanza contrattuale percepiranno una somma a titolo di una tantum pari a € 200,00. • Ente bilaterale: il contributo dovuto all'Ente bilaterale - a decorrere dal 1/7/2026 - è stabilito, per gli iscritti a FACI ed a FIUDACS, in misura pari a € 4,00 a carico del dipendente e del datore di lavoro, da riproporzionare in caso di lavoratore a tempo parziale.
SERVIZI di PULIZIA - Aziende industriali (K511)	• Minimi tabellari; • Scatti d'anzianità.
TESSILI - Aziende artigiane (V751)	Minimi tabellari;

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

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

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

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

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

ISCOT LIGURIA

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
GENOVA

In tema di formazione apprendisti, le aziende potranno far partecipare i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai percorsi formativi finanziati. ISCOT LIGURIA, Ente di formazione di CONFCOMMERCIO GENOVA, accreditato da Regione Liguria, è autorizzato ad erogare la formazione trasversale agli apprendisti, sia in modalità online, tramite F.A.D., sia in presenza, presso le aule didattiche site in Via Cesarea 8/8, 2°piano. L'Ente è disponibile a fare la formazione dalle 8:00 alle 17:00, in orario continuato dal lunedì al giovedì e il venerdì dalle 8:00 alle 16:30; per accedere ad una edizione formativa è necessario raggiungere il numero minimo di 20 apprendisti

Contatti:
Per maggiori informazioni, rivolgersi ISCOT LIGURIA area Formazione
info@iscot.liguria.it

CNOSFAP
Centro Nazionale Opere Salesiane
Formazione Aggiornamento Professionale

In data 23 Maggio 2024, è stato approvato il nuovo catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica dell'apprendistato professionalizzante, rivolto agli apprendisti assunti a partire dal 1/11/2019 ai sensi dell'art. 44 Dlgs. n. 81/2015. L'ente accreditato CNOS FAP LT – Salesiani Don Bosco aderisce al progetto erogando, sia in modalità FAD (formazione a distanza) che in presenza, i corsi di formazione obbligatori e finanziati dal Fondo Sociale Europeo che hanno la durata di 40 ore ciascuno e sono finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Il Centro di Formazione Professionale CNOS FAP LT è presente sul territorio ligure nelle sedi di:

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

CONFINDUSTRIA
GENOVA
Associazione Industriali della Provincia di Genova

Il più importante punto di riferimento dell'industria privata genovese

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

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

CONFEDILIZIA

ASSOCIAZIONE PROPRIETÀ EDILIZIA

Al servizio dei proprietari di case dal 1914

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

PROGETTO SICUREZZA S.r.l.

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

---

joblab

JOBLAB COMSAS STUDIO ASSOCIATO

Via Leone XIII N. 14 CAP 20145 - MILANO
Joblab Comsas Studio Associato è uno studio che si occupa dell'attività di elaborazione paghe e consulenza del lavoro, contributiva previdenziale e assistenziale; svolgimento di pratiche ed adempimenti amministrativi a favore di terzi.
L'attività è svolta dal 2001 e le aziende gestite sono localizzate principalmente in Lombardia.

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott. Matteo Puppo
dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Federica Castagnola
dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott.ssa Suarda Marini
dott.ssa Michela Perna
dott. Benedetto Musso Piantelli
dott.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

informAziende

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