



G E S T Y O
COMMERCIALISTI ASSOCIATI
FERRINI - TOGNACCI - DE MARTINO

A tutti i Clienti

LORO SEDI

Circolare n. 05 Paghe 2026

Rimini, 08 maggio 2026

Oggetto: *Circolare informativa*

Con la presente circolare si informa la gentile clientela sulle novità amministrative/fiscali più importanti intervenute recentemente.

Lo studio rimane in ogni caso a disposizione per eventuali chiarimenti e approfondimenti.

1. Le novità del mese

Aprile in pillole	pag	2
-------------------	-----	---

2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

Le novità in materia di lavoro del DL 62/2026	pag	10
Le novità in materia di lavoro del decreto "PNRR" convertito	pag	16
Istruzioni INPS per la liquidazione anticipata della NASPI	pag	20
Riduzione contributiva anche per il periodo di affiancamento al rientro della lavoratrice	pag	22

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di aprile in pillole	pag	24
Il tema del mese - La riorganizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro	pag	27
Il focus sui prossimi adempimenti - Lo scadenziario di maggio 2026	pag	29

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

Presentazione delle domande per i finanziamenti del "Fondo Screening - DAE 2026"	pag	34
--	-----	----

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

APRILE IN PILLOLE

INPS - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2026 PER GLI OPERAI AGRICOLI

Con la circ. 7.4.2026 n. 43, l'INPS ha reso noto che le aliquote contributive dovute per l'anno 2026 al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dai datori di lavoro del settore agricolo, per gli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato, risultano fissate al:

- 30,50%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per la generalità delle aziende (0,20% in più rispetto al 2025);
- 32,30%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per le aziende, singole o associate, di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale (aliquota invariata rispetto al 2025).

INPS - LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI

Con il messaggio 7.4.2026 n. 1215, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione prevista all'art. 1 co. 176 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), con cui sono state modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl disciplinata dall'art. 8 del DLgs. 22/2015, richiedibile dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità. A seguito di tali modifiche l'erogazione non avviene più in un'unica soluzione, ma in due rate pari rispettivamente al 70% e al 30% dell'intero importo.

Tra le varie, l'Istituto ha chiarito che se il richiedente la prestazione di anticipazione della NASpl, già beneficiario della prima rata, diventa titolare di una pensione diretta, allo stesso non verrà erogata la seconda rata.

Invece, qualora il beneficiario dell'anticipo della NASpl richieda l'assegno ordinario di invalidità, lo stesso dovrà optare per una delle due prestazioni.

Infine, se il richiedente l'anticipo in questione si rioccupa con un rapporto di lavoro subordinato non solo non riceverà la seconda rata dell'intero importo dovuto, ma sarà tenuto anche alla restituzione della prima rata già corrisposta.

Tuttavia, la mancata erogazione della seconda rata e la restituzione della prima non sono previste se il rapporto di lavoro viene instaurato con la cooperativa della quale ha sottoscritto una quota di capitale sociale utilizzando l'anticipo della NASpl.

INPS - REQUISITI PENSIONISTICI E INCREMENTI DELLA SPERANZA DI VITA

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it – info@gestyo.it*

Con la circ. 16.3.2026 n. 28, l'INPS ha fornito indicazioni in merito alle previsioni di cui all' art. 1 co. 185 ss. della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), con cui sono stati adeguati agli incrementi della speranza di vita i requisiti di accesso al sistema pensionistico per il biennio 2027-2028, prevedendone l'incremento nella misura di un mese per l'anno 2027 e nella misura di 3 mesi per l'anno 2028.

Nell'occasione, sono stati esaminati anche gli aspetti applicativi che riguardano il prepensionamento dei lavoratori addetti ad attività gravose o particolarmente faticose e pesanti. Tra le varie, l'INPS ha chiarito che nell'ipotesi di pensione in regime di cumulo, il requisito dei 30 anni è perfezionato tenendo conto di tutta la contribuzione delle Gestioni interessate al cumulo; la condizione di adibizione all'attività gravosa o particolarmente faticosa e pesante è soddisfatta considerando tutta la contribuzione presso le Gestioni interessate al cumulo.

Sul punto, l'autore osserva come tale indicazione rappresenti una presa di posizione differente a quanto chiarito in precedenza dallo stesso INPS con la circ. 126/2018.

In tale occasione, infatti, l'Istituto previdenziale aveva chiarito che il requisito contributivo dei 30 anni doveva essere maturato solo nella Gestione a carico della quale veniva liquidato il trattamento pensionistico.

INPS - MOBILITÀ IN DEROGA NELLE AREA DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA - REGIONE SICILIA - TRATTAMENTO DI MOBILITÀ IN DEROGA

Con il messaggio 9.4.2026 n. 1238, l'INPS è intervenuto in merito alla proroga per il 2026 dell'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate in Sicilia.

Tale proroga è stata disposta dall'art. 1 co. 787 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) con la finalità di sostenere la competitività del sistema produttivo nonché di salvaguardare i livelli occupazionali nei casi di situazioni di crisi industriali complesse con impatto significativo sulla politica industriale nazionale.

Richiamando quanto già indicato nella circ. INPS 26.3.2021 n. 51, si ricorda che l'indennità può essere concessa a tutti i lavoratori dipendenti e che il relativo pagamento è subordinato alla presentazione da parte del beneficiario di un'apposita domanda *on line*.

Si precisa che, laddove il beneficiario del trattamento si rioccupi con un lavoro subordinato, a termine o a part time, potrà operare solo la sospensione della prestazione e non lo "slittamento" della data finale della stessa.

Infine, si chiarisce che non è possibile corrispondere l'indennità in forma anticipata in unica soluzione, in quanto ciò non è previsto dalla disciplina normativa.

INL - CONTENUTI MINIMI DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Con la nota 8.4.2026 n. 712, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) è intervenuto in merito al nuovo Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, siglato il 17.4.2025 ai sensi dell'art. 37 co. 2 del DLgs. 81/2008 e finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con l'occasione, l'INL ha chiarito che l'entrata in vigore dell'Accordo in parola risale al 19.5.2025 e, di conseguenza, il periodo transitorio di 12 mesi si concluderà il 18.5.2026.

Pertanto, a decorrere dal 19.5.2026, tutte le disposizioni contenute nel nuovo accordo entreranno pienamente in vigore e diventeranno obbligatorie, con conseguente superamento dei precedenti Accordi Stato-Regioni del 2011, 2012 e 2016.

In altri termini, osserva l'autore, già dal 19.5.2026 i nuovi corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro dovranno necessariamente seguire la differente disciplina dettata dal nuovo Accordo del 17.4.2025.

INPS - CONVENZIONE CON LE CASSE PROFESSIONALI PER IL SERVIZIO DI ESTRATTO CONTO INTEGRATO (ECI)

Con il messaggio 10.4.2026 n. 1247, l'INPS ha reso noto di aver stipulato con le Casse di previdenza di cui al DLgs. 509/94 e al DLgs. 103/96 uno schema di convenzione per l'accesso al servizio di Estratto conto integrato (ECI) tramite il Casellario dei lavoratori attivi. In particolare, la convenzione introduce specifiche regole e procedure per consentire alle Casse professionali la consultazione delle informazioni sui propri iscritti contenute nell'ECI e reperire informazioni utili per il calcolo della pensione.

Operativamente, il servizio di consultazione dell'ECI e del conto assicurativo integrato è accessibile tramite il sito dell'INPS.

Lo schema di convenzione prevede che l'INPS renda disponibili i dati personali degli assicurati come risultano al momento dell'interrogazione.

INPS - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER *BONUS* NUOVI NATI 2026

Con la circ. 10.4.2026 n. 45, l'INPS ha riepilogato la disciplina del c.d. "*bonus* nuovi nati" introdotto dall'art. 1 co. 206 della L. 207/2024 per i figli nati o adottati dall'1.1.2025.

Con l'occasione, sono state fornite le istruzioni per:

- presentare le domande per gli eventi che si verificano dall'1.1.2026 al 31.12.2026;
- applicare l'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione.

Con un successivo messaggio l'Istituto previdenziale comunicherà la data di disponibilità del servizio per la presentazione delle domande per il 2026.

La domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro 120 giorni dalla data di nascita, dalla data di ingresso in famiglia del figlio o dalla data di trascrizione del

Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it – info@gestyo.it

provvedimento di adozione nei registri dello stato civile in caso di adozione internazionale; nel caso in cui l'evento si sia verificato prima del rilascio del servizio, la domanda può essere presentata, a pena di decadenza, entro 120 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio con cui verrà comunicato il rilascio del servizio stesso.

Al momento della presentazione della domanda, il richiedente deve autodichiarare il possesso dei requisiti richiesti e indicare la modalità di pagamento prescelta.

INAIL - RECUPERO DEI CREDITI DECURTATI PER LA PATENTE A PUNTI

Con la circ. 10.4.2026 n. 12, l'INAIL ha ricordato che con il decreto direttoriale 6.3.2026 n. 24, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha istituito le Commissioni territoriali per consentire alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili il recupero dei crediti della patente a punti di cui all'art. 27 del DLgs. 81/2008.

L'Istituto assicuratore ricorda infatti che il punteggio accumulato può essere decurtato in caso di violazioni, comportando in taluni casi la possibile interdizione dall'attività.

Tra le varie, si precisa che le Commissioni potranno richiedere l'avvio di specifici percorsi formativi tanto a chi ha commesso una delle violazioni che hanno comportato la decurtazione dei punti, quanto agli stessi lavoratori occupati presso il cantiere ove si sono verificate tali violazioni.

Sul punto, l'INAIL rende noto che al fine di uniformare l'attività delle Commissioni e di individuare criteri omogenei di valutazione, sono state adottate in accordo con l'INL apposite Linee Guida che ricomprendono indicazioni sui contenuti minimi, durata e soggetti formatori nonché tipologie di investimenti ammissibili e criteri di proporzionalità rispetto al numero di crediti da recuperare e alla dimensione aziendale.

6

INPS - MISURE PER I TERRITORI DEL SUD COLPITI DA EVENTI METEOROLOGICI

Con il messaggio 14.4.2026 n. 1272, l'INPS ha fornito istruzioni operative sulle misure introdotte dagli artt. 5 e 6 del DL 25/2026 in favore di datori di lavoro e lavoratori dipendenti, compresi quelli del settore agricolo, nonché dei lavoratori autonomi, interessati dagli eccezionali eventi meteorologici che, a partire dal 18.1.2026, hanno colpito alcuni territori delle Regioni Calabria, Sardegna e Sicilia, per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza.

In particolare, viene precisato che:

- i datori di lavoro non agricoli potranno presentare le domande per l'ammortizzatore unico usando la piattaforma "OMNIA IS" e selezionando la prestazione "domanda ISU", mentre i datori di lavoro agricoli possono presentare l'apposita domanda accedendo all'applicativo "CISOA Web";

- l'indennità *una tantum* per co.co.co., autonomi e professionisti, titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale può essere richiesta all'INPS dal 20.4.2026 al 20.6.2026.

L'INPS precisa inoltre che la disciplina di dettaglio delle misure verrà fornita con apposite circolari di prossima pubblicazione.

Infine, si evidenzia che nessuna istruzione è stata ancora fornita relativamente alla sospensione dei versamenti contributivi di cui all'art. 2 del DL 25/2026.

INPS - ISTITUZIONE DEL PUNTO UTENTE EVOLUTO (PUE) PRESSO I COMUNI

Con il messaggio 15.4.2026 n. 1282, l'INPS ha pubblicato lo schema di convenzione per l'istituzione di un Punto Utente Evoluto (PUE) presso i Comuni, le Unioni di Comuni, le Comunità montane, isolate o di arcipelago.

Si tratta di uno sportello telematico istituito nei locali degli Enti comunali che aderiscono all'iniziativa, mediante il quale l'utente, tramite una videochiamata, può mettersi in contatto con un operatore dell'INPS e fruire degli stessi servizi offerti presso gli sportelli fisici dell'Istituto previdenziale nonché gestire le richieste di informazioni di base, come ad esempio la lettura dell'estratto conto individuale, le indicazioni sulla modalità di iscrizione alle gestioni dell'INPS, i chiarimenti sulla situazione debitoria e i raggugli sulle variazioni degli importi di pensione.

Il PUE è utilizzabile dalle persone residenti o domiciliate nel Comune o in uno dei Comuni dell'Unione dove il medesimo è presente. Il collegamento in videochiamata avviene con la Sede INPS competente per territorio o con il Polo nazionale competente per la prestazione richiesta.

Per accedere ai servizi dell'INPS tramite il PUE, l'utente dovrà presentare apposita istanza utilizzando il modulo "MV80", reperibile nella sezione "Moduli" del sito istituzionale dell'Istituto.

INL - NOVITÀ DELLA L. 34/2026 (LEGGE ANNUALE SULLE PMI)

Con la nota 15.4.2026 n. 780, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito le prime indicazioni in merito alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro previste dalla L. 34/2026 sulle piccole e medie imprese.

Una prima novità è contenuta all'art. 10 co. 1 lett. a) della L. 34/2026, laddove si richiede all'INAIL di elaborare entro 120 giorni, d'intesa con le organizzazioni sindacali, modelli semplificati di organizzazione e gestione per le PMI.

Tuttavia, una delle novità di maggiore interesse è rappresentata art. 10 co. 1 lett. b) della L. 34/2026, con cui viene introdotta un'ulteriore fattispecie in presenza della quale scatta

l'obbligo formativo in materia di sicurezza, rappresentata dai periodi di Cassa integrazione guadagni.

L'INL sembra confermare tale immediata obligatorietà, che andrà ad aggiungersi quindi alle ipotesi già previste dal citato art. 37 del DLgs. 81/2008, ossia la costituzione del rapporto di lavoro o l'inizio dell'utilizzazione, il trasferimento o cambiamento di mansioni e l'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

Infine, l'Ispezzorato si sofferma sull'art. 11 della L. 34/2026, che impone al datore di lavoro la consegna, al lavoratore in *smart working*, di un'informativa nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

INPS - CODICI PER LA DENUNCIA CONTRIBUTIVA DELLA MANODOPERA AGRICOLA

Con il messaggio 17.4.2026 n. 1315, l'INPS ha comunicato l'avvenuta revisione dei codici ammissibili nel campo "Tipo ditta 2" (TD2) che, unitamente ai codici ammissibili nel campo "Tipo ditta 1" (TD1), sono necessari ai fini dell'inquadramento previdenziale e assistenziale dei datori di lavoro agricoli e, di conseguenza sulla misura dei contributi.

In particolare, si rende noto che i codici "TD2" 19, 39, 40, 43 e 44 (caratterizzati dall'inquadramento dell'azienda nel settore extra-agricolo ai soli fini dei contributi INAIL):

- sono stati impropriamente utilizzati, determinando il mancato versamento dei contributi obbligatori contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- vengono soppressi in quanto non più conformi al regime generale della CAU.

Operativamente, con riferimento ai flussi UniEmens-PosAgri:

- con competenza dal secondo trimestre 2026, a decorrere dall'inizio del secondo periodo di trasmissione dei medesimi flussi (1.5.2026), non è più consentito ai datori di lavoro agricoli l'utilizzo dei codici soppressi nel campo "TD2";
- pregressi, recanti nel campo "TD2" i codici soppressi, l'Istituto procederà alla tariffazione includendo nel calcolo anche le aliquote previste a titolo di contributo INAIL.

INPS - SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER I LAVORATORI ASSUNTI A TERMINE

Con il messaggio 21.4.2026 n. 1343, l'INPS ha chiarito che dall'1.1.2026 lo sgravio contributivo del 50% previsto in favore dei datori di lavoro che assumono personale a termine in sostituzione di lavoratori o lavoratrici in congedo ai sensi dell'art. 4 del DLgs. 151/2001 può essere fruito anche per il periodo di "affiancamento" successivo al rientro della lavoratrice o del lavoratore ed entro la data di compimento del primo anno di vita del bambino (art. 4 co. 2-bis del DLgs. 151/2001).

Pertanto, l'INPS ha precisato che, per la fruizione di tale beneficio – cui possono accedere, secondo quanto previsto dall'art. 4 co. 3 del DLgs. 151/2001, le aziende con

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it – info@gestyo.it*

meno di 20 dipendenti –, all’esito dell’attività istruttoria a cura della Struttura territorialmente competente, sarà possibile prolungare, per le posizioni contributive interessate, la validità del codice di autorizzazione “9R”, anche prescindendo dall’equivalenza delle qualifiche del “sostituto/a” e del “sostituito/a” e dal numero di lavoratori utilizzati, purché venga rispettata l’equivalenza oraria delle prestazioni.

INPS - PAGAMENTO RATEIZZATO DEGLI INDEBITI PENSIONISTICI E DA PRESTAZIONI

Con il messaggio 21.4.2026 n. 1337, l’INPS ha comunicato il rilascio del Servizio “OpenRI”, utilizzabile per richiedere *on line* l’autorizzazione alla rateizzazione del pagamento degli indebiti pensionistici e da prestazioni.

Il servizio in questione riguarda la rateizzazione di tutte le tipologie di indebiti, suddivisibili nelle seguenti tre categorie:

- indebiti propri, rateizzabili in 72 rate e derivanti da motivazioni oggettive, quali errori nel calcolo della prestazione o accertamenti reddituali che comportano la modifica o la revoca della stessa;
- indebiti civili, rateizzabili in 36 rate e determinati da fattori esterni al procedimento di liquidazione che incidono sul diritto alla prestazione;
- indebiti di condotta, rateizzabili in 24 rate e conseguenti a un comportamento del beneficiario che, mediante omissione o dichiarazione incompleta di informazioni rilevanti, ha determinato il pagamento non dovuto della prestazione.

Il servizio è accessibile sul sito www.inps.it, previa autenticazione con la propria identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE di livello 3, CNS o eIDAS), e consente all’utente di consultare la propria posizione debitoria, simulare diverse soluzioni di rateizzazione e procedere alla sottoscrizione della richiesta di rateazione.

9

INPS - IMPORTI DELLE PRESTAZIONI DI MALATTIA, MATERNITÀ E TUBERCOLOSI

Con la circ. 21.4.2026 n. 47, l’INPS ha indicato gli importi giornalieri da prendere a riferimento per il calcolo delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi per il 2026 per:

- i lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto, di cui all’art. 4 del DPR 602/70;
- i lavoratori agricoli a termine;
- i compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- i lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari.

Sono poi indicati, per i lavoratori autonomi, gli importi di riferimento per l’indennità di maternità/paternità e per l’indennità per congedo parentale delle sole lavoratrici autonome e quella per l’interruzione della gravidanza.

Sono infine indicati gli importi da prendere a riferimento, nel 2026, per altre prestazioni, tra cui l'assegno di maternità dello Stato.

INL - ATTIVITÀ ISPETTIVA 2026

Tra i punti principali e le novità contenute nel documento di programmazione dell'attività ispettiva 2026 diffuso nel mese di aprile dall'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL), si segnalano l'attività di contrasto al caporalato digitale, alle esternalizzazioni, al lavoro "nero" e alle violazioni delle norme a presidio della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel dettaglio, il documento di programmazione da un lato conferma anche per quest'anno il target di quasi 120.000 controlli da attivare su tutto il territorio nazionale, dall'altro concentra l'attività di intelligence sulla qualità del controllo, il più possibile destinato ai fenomeni di maggior rilevanza sociale, tenendo conto delle evoluzioni tecnologiche e sociali.

In tale ottica, assume particolare rilievo l'attività di contrasto al caporalato digitale, un fenomeno in forte crescita negli ultimi anni e che rappresenta una forma di sfruttamento lavorativo particolarmente insidiosa, specie nei settori del *food delivery* e della *gig economy*, ossia nell'ambito di un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, caratterizzato da modalità lavorative frammentarie e rarefatte, senza più il luogo fisico dell'azienda, con un sistema produttivo disarticolato.

Particolare attenzione verrà rivolta anche alla tutela dei disabili e della parità di genere, con controlli finalizzati alla riduzione del "*gender pay gap*" e alla prevenzione delle discriminazioni in termini di accesso, qualifiche e progressioni di carriera.

10

MINISTERO DEL LAVORO - CONSULTAZIONE DELLE NORME TECNICHE UNI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Con un comunicato diffuso in data 23.4.2026, il Ministero del Lavoro ha annunciato di aver sottoscritto con l'INAIL e l'UNI - Ente italiano di normazione, una convenzione di durata triennale per garantire la libera consultazione delle norme tecniche UNI in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La convenzione, prevista dall'art. 30 co. 5-ter del DLgs. 81/2008, ha la finalità di rendere accessibili le principali norme tecniche richiamate nel medesimo Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, così da aumentarne la diffusione e rafforzare la cultura della prevenzione.

In particolare, l'accordo prevede il libero accesso, con oneri a carico dell'INAIL, per tutti i lavoratori e tutti gli altri soggetti interessati alla consultazione delle norme stesse, come ad esempio i Responsabili dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP), i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), i Medici Competenti e così via.

La consultazione avverrà via *web*, previa autenticazione dell'utente attraverso un sistema di profilazione in sola lettura, senza possibilità di effettuare il *download*, la stampa o

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it– info@gestyo.it*

l'estrapolazione delle norme con qualsivoglia strumento tecnologico e previa autenticazione dell'utente attraverso un sistema di profilazione.

INPS - VERSAMENTO AL FONDO DI TESORERIA NEL SETTORE AGRICOLO

Con il messaggio 24.4.2026 n. 1388, l'INPS è nuovamente intervenuto in merito alle disposizioni introdotte dall'art. 1 co. 203 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) in materia di TFR e obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, illustrando i profili concernenti il computo degli operai agricoli a tempo determinato (OTD), nonché le modalità di determinazione della forza lavoro media annua da parte dei datori di lavoro agricolo.

Tra le varie, l'INPS precisa che per gli operai agricoli a tempo determinato (OTD) il requisito dimensionale annuale oltre al quale scatta l'obbligo di versamento delle quote di TFR (pari a 60 addetti per il periodo 2026-2027, 50 addetti per il periodo dal 2028 al 2031 e 40 addetti dal 2032), va calcolato tenendo conto delle giornate di effettiva occupazione risultanti dalle denunce Uniemens/PosAgri, nel limite massimo convenzionale di 26 giornate mensili.

Invece, per quanto concerne gli operai assunti nell'ambito della disciplina del lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri), si precisa che tale fattispecie, proprio per la natura occasionale, si colloca al di fuori dei rapporti di lavoro subordinati rilevanti ai fini della soglia dimensionale prevista per l'applicazione della disciplina del Fondo di Tesoreria. Pertanto, tali lavoratori non concorrono al computo della media annuale.

INPS - CERTIFICATO DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI ANNO 2026

Con il messaggio 30.4.2026 n. 1443, l'INPS ha reso noto di aver messo a disposizione dei beneficiari di prestazioni previdenziali e assistenziali il relativo certificato per l'anno 2026 (Modello ObisM).

Sul punto, si precisa che il certificato in questione non comprende le prestazioni di accompagnamento a pensione (APE sociale, assegni straordinari e "isopensioni" ai sensi dell'art. 4 della L. 92/2012) le quali, non avendo natura di trattamento pensionistico, non vengono annualmente rivalutate e continuano a essere corrisposte nella stessa misura per tutta la loro durata.

L'unica eccezione è costituita dall'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale, corrisposto annualmente in misura pari al trattamento minimo e, conseguentemente, oggetto di rivalutazione.

Operativamente, il certificato è consultabile accedendo alla sezione MyINPS del sito www.inps.it e seguendo il percorso "Pensione e Previdenza", "Cedolino della pensione", "Utilizza il servizio" e "Certificato di pensione: Modello Obis/M".

INPS - NUOVE INDICAZIONI PER IL VERSAMENTO AL FONDO DI TESORERIA PER LE AZIENDE AGRICOLE

Con il messaggio 5.5.2026 n. 1493, l'INPS ha illustrato nuovamente le disposizioni introdotte dall'art. 1 co. 203 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) in materia di TFR e obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, con particolare riferimento agli adempimenti previsti per i datori di lavoro agricoli.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha ricordato che l'obbligo di versamento delle quote di TFR non sussiste con riferimento ai lavoratori stagionali del settore agroalimentare per i quali non sia fissato un termine finale specifico perché legato alla durata di una particolare campagna (circ. INPS 3.4.2007 n. 70).

L'INPS ha quindi precisato che il medesimo regime di disapplicazione dell'obbligo di versamento trova applicazione anche nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato ricadenti nella sfera di applicazione del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2022-2025, assunti per una fase lavorativa per la quale non è prestabilito il termine in quanto connesso al verificarsi di un evento.

In tali casi, infatti, la prima scadenza utile per il versamento della contribuzione di competenza del trimestre nel quale il rapporto di lavoro si è esaurito interviene in un momento successivo alla cessazione del rapporto stesso e alla liquidazione del TFR al lavoratore, con la conseguenza che l'eventuale versamento al Fondo di Tesoreria si tradurrebbe in un acconto di somme già corrisposte.

INPS - PROROGA PER IL VERSAMENTO AL FONDO DI TESORERIA

12

Con il messaggio 6.5.2026 n. 1511, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione di cui all'art. 16 del DL 62/2026, con cui viene introdotta una misura di favore per i datori di lavoro che, per effetto dell'art. 1 co. 203 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), sono obbligati dall'1.1.2026 al versamento del contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria e di destinazione del TFR.

In particolare, il citato art. 16 del DL 62/2026 stabilisce che per i datori di lavoro interessati, i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16.7.2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge, senza applicazione di sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive.

Sul punto, l'INPS ricorda che con la circ. 5.2.2026 n. 12 è stata prevista la possibilità di effettuare entro il 16.5.2026 i versamenti delle quote arretrate del TFR, senza l'applicazione di sanzioni civili e interessi.

Pertanto, la disposizione del DL 62/2026 estende ulteriormente il termine già individuato dall'INPS in via amministrativa, ampliando, fino al 16.7.2026, il periodo di disapplicazione del regime sanzionatorio.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale rende noto che ai fini dell'assolvimento dei predetti obblighi contributivi dovrà essere utilizzato nel flusso UniEmens il codice causale "CF05".

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DL 62/2026

Con il DL 62/2026, il Governo ha inteso introdurre disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

È stato pubblicato, sulla *Gazzetta Ufficiale* 30.4.2026 n. 99, il DL 30.4.2026 n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. Il decreto in questione è entrato in vigore l'1.5.2026 e dovrà essere convertito entro il 29.6.2026.

Di seguito si riepilogano alcune delle principali novità.

Bonus donne 2026

L'art. 1 del decreto in commento introduce un incentivo per l'assunzione di donne nel 2026, al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica.

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che nel 2026 assumono donne di qualsiasi età, ovunque residenti:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono ad una delle categorie di cui all'art. 2 lett. b) - g) del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17.6.2014, della definizione di "lavoratore svantaggiato".

L'incentivo spetta, altresì, con riferimento alle donne che, alla data dell'assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in argomento.

Bonus Giovani 2026

L'art. 2 del decreto in commento introduce un incentivo per l'assunzione di giovani nel 2026, al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile.

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che nel 2026 assumono soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e sono privi da almeno:

- 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it – info@gestyo.it*

- 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartengono ad una delle categorie di cui alle lett. c), e), f) e g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’art. 2 del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17.6.2014.

L’incentivo spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell’assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero in argomento.

Bonus ZES 2026

L’art. 3 introduce un incentivo per l’assunzione di lavoratori *over 35* nella ZES unica nel 2026, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

L’incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

L’incentivo deve riguardare soggetti che alla data dell’assunzione:

- hanno compiuto 35 anni di età;
- sono disoccupati da almeno 24 mesi.

Inoltre, l’incentivo spetta anche con riferimento ai soggetti che, alla data dell’assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero in argomento.

Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

L’art. 4 del DL 62/2026 riconosce ai datori di lavoro privati che stabilizzano a tempo indeterminato lavoratori *under 35*, un incentivo che consiste in un esonero contributivo del 100% per 24 mesi, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500,00 euro mensili, per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata.

Il beneficio si applica alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine di durata non superiore a 12 mesi, effettuate tra l’1.8.2026 e il 31.12.2026.

La norma in commento richiede poi che le trasformazioni conseguano un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Infine, si segnala che l’esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti per legge ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all’art. 1 co. 399 e 400 della L. 207/2024.

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

L'art. 6 prevede, al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, alcuni incentivi in favore delle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8 co. 1 lett. e) del DLgs. 184/2025, utili alla dimostrazione di misure di *welfare* aziendale e di azioni a favore della genitorialità.

In particolare, si dispone il riconoscimento, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026, di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000,00 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato.

Inoltre, si dispone che le predette aziende beneficino, inoltre, di attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), individuati con provvedimenti adottati secondo l'ordinamento della stessa Agenzia.

Salario giusto

L'art. 7 del DL 62/2026 attribuisce alla contrattazione collettiva il compito di determinare il salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo (c.d. "TEC") adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

Per individuare il giusto salario, il riferimento è al TEC definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo:

- al settore e alla categoria produttivi di riferimento;
- all'attività principale o prevalente esercitata;
- alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il TEC previsto da CCNL diversi non può essere inferiore al TEC individuato dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Invece, per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il TEC non può essere inferiore a quello previsto dal CCNL stipulato dalle maggiori organizzazioni di rappresentanza, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.

Rinnovi contrattuali

L'art. 10 del DL 62/2026 richiede alle parti stipulanti di un CCNL, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, di disciplinare in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi *una tantum* nonché gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

In caso di mancato rinnovo dei Contratti Collettivi entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo - IPCA, nella misura pari al 30% della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

Tale ultima previsione non trova applicazione nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi.

Le disposizioni dell'art. 10 in commento si applicano ai contratti CCNL che scadono successivamente al 1.5.2026, e dal 1.1.2027 per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti.

Obblighi di informazione

L'art. 11 del DL 62/2026 introduce nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro.

In particolare si prevede l'obbligo di:

- comunicare al lavoratore il codice alfanumerico unico assegnato al CCNL applicato ai sensi dell'art. 16-*quater* del DL 76/2020 (art. 1 del DLgs. 26.5.97 n. 152);
- indicare, all'interno della busta paga, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'art. 16-*quater* del DL 76/2020.

Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali

L'art. 12 del DL in commento stabilisce che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

La norma dispone che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale si tiene altresì conto dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di:

- organizzazione;
- direzione;
- controllo;
- valutazione;
- limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso.

Qualora emergano tali indici di controllo o di eterodirezione – esercitati anche mediante gestione algoritmica – il rapporto di lavoro si presume subordinato, salvo prova contraria.

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it– info@gestyo.it*

Comunicazioni obbligatorie

L'art. 13 del DL 92/2026 integra l'art. 9-bis del DL 510/96 e introduce l'obbligo per le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro di comunicare specifici dati.

La finalità della disposizione è quella di:

- contrastare il fenomeno del lavoro sommerso;
- assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Nel dettaglio, si richiede al Ministero del Lavoro di adottare entro 60 giorni dalla entrata in vigore del DL 62/2026, sentiti INAIL, INL e INPS, un apposito decreto con cui individuare gli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare.

In ogni caso, precisa la nuova disposizione, le citate piattaforme dovranno registrare e conservare per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti a disposizione dell'INAIL, INL e INPS per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli.

Obblighi di informazioni al lavoratore

L'art. 14 del decreto in commento introduce il diritto alla trasparenza algoritmica.

Viene disposto che, pur rimanendo fermi gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali sono tenute a fornire ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per le seguenti finalità:

- assegnazione delle attività;
- determinazione o modifica dei compensi;
- valutazione delle prestazioni;
- sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

Rafforzamento delle tutele per i rider

L'art. 15 prevede che la piattaforma digitale non possa rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore particolari misure di tutela per i rider modificando agli artt. 47-bis, 47-quater e 47-septies del DLgs. 81/2015.

Nel dettaglio:

- si introduce la verifica dell'identità digitale del lavoratore disponendo che, in caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore può essere consentito con SPID, CIE o CNS o con un account rilasciato dalla stessa piattaforma a un singolo codice fiscale con un sistema di autenticazione a più fattori;

-
- si prevede che la piattaforma digitale non possa rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore;
 - si stabilisce l'obbligo del committente a decorrere dall'1.7.2026 di redigere e consegnare ai lavoratori il Libro unico del lavoro (LUL), in cui devono essere annotati per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore;
 - si dispone che con uno specifico decreto del Ministero del Lavoro, a integrazione dell'attività formativa obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, siano annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il lavoratore, entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione, è tenuto a seguire accedendo alla piattaforma SIISL.

Estensione dell'ambito applicativo dell'imposta sostitutiva delle mance

L'art. 15 co. 2 estende l'ambito applicativo dell'imposta sostitutiva del 5% sulle mance del personale operante nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art. 1 co. 58 - 62 della L. 197/2022.

In particolare, mediante l'inserimento del co. 58-*bis*, si prevede che l'imposta sostitutiva in parola trovi applicazione anche alle persone che prestano la propria attività lavorativa di natura subordinata mediante piattaforme digitali di cui alla direttiva (UE) 2024/2831.

Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026

L'art. 16 del DL 62/2026 introduce una misura di favore per i datori di lavoro che, per effetto dell'art. 1 co. 203 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), sono obbligati dal 1.1.2026 al versamento del contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria.

Nel dettaglio, si stabilisce che per i predetti datori di lavoro i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16.7.2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge. Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “PNRR” CONVERTITO

La L. 50/2026, di conversione del DL 19/2026, introduce numerose novità in materia di lavoro e previdenza rispetto al testo originario.

Con il DL 19.2.2026 n. 19, pubblicato sulla *G.U.* 19.2.2026 n. 41 ed entrato in vigore il 20.2.2026, sono state previste ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e in materia di politiche di coesione (c.d. “decreto PNRR”). La successiva L. 20.4.2026 n. 50 di conversione, pubblicata sulla *G.U.* 20.4.2026 n. 91 ed entrata in vigore il 21.4.2026, ha introdotto numerose novità rispetto al testo originario. Di seguito vengono analizzate le principali novità in materia di lavoro e previdenza contenute nel DL 19/2026 convertito.

Disposizioni in materia di previdenza complementare

Mediante l’art. 29 co. 11-*bis* del DL 19/2026 convertito, viene differito dall’1.7.2026 al 31.10.2026 il termine di decorrenza della disposizione in materia di previdenza complementare di cui all’art. 1 co. 201 lett. c) della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026).

Con la citata disposizione della legge di bilancio 2026 viene modificato l’art. 14 co. 6 del DLgs. 252/2005, relativo al diritto del lavoratore al versamento alla nuova forma pensionistica complementare da lui prescelta – nell’ambito della possibilità di trasferimento della posizione individuale da una forma complementare all’altra – degli accantonamenti inerenti alle nuove quote di trattamento di fine rapporto e degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro.

Viene infatti soppressa la clausola secondo la quale il diritto a tali versamenti spetta nei limiti e secondo le modalità posti dai contratti o accordi collettivi di lavoro, anche aziendali.

Entro il nuovo termine del 31.10.2026 la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) dovrà adeguare le proprie istruzioni in materia.

Per le altre disposizioni in materia di previdenza complementare, di cui al citato art. 1 co. 201 della L. 199/2025, resta ferma la decorrenza dall’1.7.2026, così come resta fermo l’obbligo per la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) di adeguare le proprie istruzioni in materia entro tale data.

Modifiche all'assegno unico e universale per i figli a carico

L'art. 7-bis del DL 19/2026 convertito ha apportato numerose modifiche al DLgs. 230/2021, intervenendo sui requisiti richiesti ai fini del riconoscimento dell'assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico e le relative modalità di erogazione.

In relazione ai requisiti per il riconoscimento dell'assegno unico e universale, per effetto delle modifiche agli artt. 1 e 3 del DLgs. 230/2021:

- vengono soppressi i riferimenti ai requisiti congiunti della cittadinanza, residenza e soggiorno;
- viene soppresso il requisito che imponeva la titolarità del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente per i cittadini dell'Unione europea e loro familiari;
- viene introdotta la possibilità di richiedere l'assegno unico e universale, in alternativa ai requisiti di residenza e domicilio in Italia, anche per i titolari di un contratto di lavoro subordinato o gli esercenti attività di lavoro autonomo che comportino l'iscrizione a una gestione previdenziale obbligatoria secondo la legislazione italiana e siano in regola con il pagamento dei contributi previdenziali dovuti;
- viene eliminato il requisito che imponeva la residenza in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, o la titolarità di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato di durata almeno semestrale;
- viene previsto che, ai soli fini dell'attribuzione dell'assegno unico e universale, si considerano anche i figli residenti in un altro Stato membro dell'Unione europea che siano fiscalmente a carico ai sensi della normativa italiana vigente.

Per effetto delle modifiche all'art. 6 del DLgs. 230/2021, viene disposta:

- la commisurazione dell'erogazione dell'assegno unico e universale alla durata effettiva della residenza, del domicilio o della prestazione di lavoro svolta in Italia, fermo restando il rispetto dei requisiti per il riconoscimento della prestazione;
- per i lavoratori non residenti in Italia, la presentazione della domanda di assegno unico e universale per il periodo di durata della prestazione lavorativa; per tali soggetti, si prevede inoltre che la domanda è, in ogni caso, rinnovata annualmente a decorrere dal 1° marzo di ciascun anno.

Acquisizione dei dati ISEE mediante la piattaforma digitale nazionale

L'art. 6 co. 1 del DL 19/2026 convertito introduce una semplificazione nell'accesso ad alcune prestazioni sociali agevolate che dipendono dall'ISEE.

In particolare, le scuole, le università, i Comuni e le altre amministrazioni pubbliche competenti alla concessione di prestazioni sociali agevolate, comunque denominate,

Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070

www.gestyto.it – info@gestyto.it

acquisiscono d'ufficio dall'INPS, attraverso la piattaforma digitale nazionale dati (PDND), i dati relativi all'ISEE strettamente necessari alla concessione della prestazione sociale agevolata.

In virtù dell'acquisizione d'ufficio, non sarà più necessaria, al fine delle suddette prestazioni agevolate, la presentazione all'ente o amministrazione dell'ISEE.

Istituzione dell'anagrafe nazionale digitale della gente di mare

L'art. 11 co. 1 lett. e) del DL 19/2026 convertito, mediante l'inserimento del nuovo art. 62-sexies nel DLgs. 7.3.2005 n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale), prevede l'istituzione, presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, dell'Anagrafe nazionale digitale della gente di mare (ANGEMAR).

L'ANGEMAR è finalizzata alla gestione unitaria, digitale e interoperabile dei dati relativi alla carriera professionale, ai titoli, agli imbarchi e alle abilitazioni e certificazioni della gente di mare, anche ai fini del collocamento e del monitoraggio del mercato del lavoro marittimo. La piattaforma in questione sostituisce quindi le anagrafi, i registri e gli archivi previsti a legislazione vigente, ivi compresi quelli previsti dal codice della navigazione di cui al RD 30.3.42 n. 327, dal regolamento di cui al DPR 15.2.52 n. 328 e dal regolamento di cui al DPR 18.4.2006 n. 231.

Tecnicamente, l'ANGEMAR sarà integrata con i servizi della piattaforma digitale nazionale dati (PDND) e consentirà l'alimentazione, l'aggiornamento e la consultazione dei dati da parte degli uffici d'iscrizione della gente di mare, del personale appartenente alla gente di mare, degli armatori e dei centri di formazione autorizzati nonché dei soggetti internazionali convenzionati per le parti di rispettiva competenza.

Le disposizioni attuative dell'ANGEMAR saranno stabilite con uno o più decreti del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti.

Nelle more della piena operatività, l'ANGEMAR metterà a disposizione un servizio informatico provvisorio:

- per l'inserimento dei dati e delle informazioni essenziali da parte del personale appartenente alla gente di mare e dei centri di formazione autorizzati;
- secondo le modalità che saranno definite con un decreto direttoriale del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Viene stabilito che, entro 180 giorni dalla piena operatività dell'ANGEMAR, il libretto di navigazione, di cui all'art. 122 del RD 30.3.42 n. 327, sarà:

- rilasciato sulla base delle informazioni contenute nella medesima anagrafe digitale;
- reso disponibile anche tramite il Sistema di portafoglio digitale italiano - Sistema IT-Wallet.

Procedura per la notifica di violazioni in materia di *privacy* nelle microimprese

L'art. 12 co. 1 del DL 19/2026 convertito, inserendo l'art. 2-*quaterdecies*.1 nel DLgs. 196/2003, introduce una specifica procedura di notifica di violazione dei dati personali, utilizzabile dalle imprese con meno di 5 dipendenti.

Tale adempimento è previsto dall'art. 33 del regolamento UE 27.4.2016 n. 679 (c.d. "GDPR"), secondo cui in caso di violazione dei dati personali, il titolare del trattamento deve notificare la violazione all'autorità di controllo competente (vale a dire, il Garante della *privacy*) senza ingiustificato ritardo.

La procedura riservata alle microimprese sarà disciplinata da un provvedimento del Garante della *privacy*, che, al fine di fornire supporto ai soggetti tenuti alla notifica, dovrà prevedere:

- il ricorso a strumenti di autovalutazione guidata;
- un canale di assistenza semplificata.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

ISTRUZIONI INPS PER LA LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI

Con il messaggio 1215/2026, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione prevista dalla legge di bilancio 2026, con cui sono state modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpi, richiedibile dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

Con il messaggio 7.4.2026 n. 1215, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione prevista all'art. 1 co. 176 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), con cui sono state modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpi disciplinata dall'art. 8 del DLgs. 22/2015, richiedibile dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

Disciplina normativa

Secondo l'art. 8 del DLgs. 22/2015, il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpi può richiedere la liquidazione anticipata dell'importo complessivo della prestazione spettante, al fine di avviare un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale oppure per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico abbia a oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Nel merito, l'art. 1 co. 176 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) ha dunque stabilito che per le domande di prestazione presentate a fare data dall'1.1.2026, l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come previsto dalla previgente normativa, ma in 2 rate:

- la prima, in misura pari al 70% dell'intero importo;
- la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della NASpi e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione (salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale e per la quale ha richiesto la prestazione) o della titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

Titolarità della pensione diretta e dell'assegno ordinario di invalidità

L'INPS chiarisce che, nell'ipotesi in cui il richiedente la prestazione di anticipazione della NASpi, al quale è stata erogata la prima rata pari al 70% dell'intero importo dovuto,

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it – info@gestyo.it*

diventi titolare di pensione diretta, allo stesso non verrà erogata la seconda rata pari al residuo 30% dell'intero importo dovuto.

Se invece il titolare della prestazione di anticipazione della NASpl, già beneficiario della prima rata pari al 70% dell'intero importo dovuto, presenta la domanda di assegno ordinario di invalidità, lo stesso dovrà optare per una delle due prestazioni.

Nel caso in cui il soggetto opti per l'assegno ordinario di invalidità, la seconda rata dell'anticipazione della NASpl non verrà erogata.

Viceversa, se opta per la prestazione di anticipazione della NASpl, verrà erogata la seconda rata pari al residuo 30% dell'intero importo dovuto e il pagamento dell'assegno ordinario di invalidità verrà sospeso per tutto il periodo teorico di spettanza dell'indennità NASpl.

Successivamente, l'assegno ordinario di invalidità sospeso potrà essere ripristinato al termine del periodo teorico di spettanza della NASpl erogata in forma anticipata, qualora permanga la titolarità dello stesso.

Ipotesi di rioccupazione

L'INPS offre altresì alcuni chiarimenti in merito all'ipotesi in cui il soggetto beneficiario dell'anticipo della NASpl trovi una nuova occupazione.

Nel dettaglio, se il soggetto che richiede l'anticipo in questione si rioccupa con un rapporto di lavoro subordinato entro la fine del periodo di durata della NASpl o, se antecedente, entro il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, qualora sia già stata erogata la prima rata (ossia il 70% dell'intero importo dovuto), non verrà liquidata la seconda rata pari al residuo 30% dell'intero importo dovuto.

In ogni caso, precisa l'INPS, resta immutata la disciplina generale prevista dall'art. 8 co. 4 del DLgs. 22/2015, secondo cui il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta.

In altri termini, al ricorrere della citata ipotesi di rioccupazione, non solo non verrà erogata la seconda rata dell'intero importo dovuto, ma il beneficiario dell'anticipazione della NASpl sarà tenuto anche alla restituzione della prima rata (pari al 70% dell'importo) già corrisposta.

In tutti i casi, la mancata erogazione della seconda rata e la restituzione della prima non sono previste nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il beneficiario ha sottoscritto una quota di capitale sociale utilizzando l'anticipo della NASpl.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it– info@gestyo.it*

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA ANCHE PER IL PERIODO DI AFFIANCAMENTO AL RIENTRO DELLA LAVORATRICE

Con il messaggio 1343/2026, l'INPS ha chiarito che dal 2026 lo sgravio contributivo del 50% previsto in favore dei datori di lavoro che assumono personale a termine in sostituzione di lavoratrici in congedo può essere fruito anche per il periodo di "affiancamento" successivo al rientro della lavoratrice.

Con il messaggio 1343/2026, l'INPS ha chiarito che dall'1.1.2026 lo sgravio contributivo del 50% previsto in favore dei datori di lavoro - con meno di 20 dipendenti - che assumono personale a termine in sostituzione di lavoratori o lavoratrici in congedo ai sensi dell'art. 4 del DLgs. 151/2001, può essere fruito anche per il periodo di "affiancamento" successivo al rientro della lavoratrice o del lavoratore ed entro la data di compimento del primo anno di vita del bambino.

Il chiarimento si è reso necessario in seguito all'introduzione, operata dall'art. 1 co. 221 della L. 30.12.2025 n. 199 (legge di bilancio 2026), del co. 2-bis all'art. 4 del DLgs. 151/2001, che ha appunto previsto, in caso di assunzione ai sensi dell'art. 4 co. 1 e 2 dello stesso DLgs. 151/2001, la possibilità di prolungare il contratto di lavoro "per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino".

Disciplina generale dello sgravio

Il beneficio trova applicazione per i datori di lavoro, appartenenti a qualsiasi settore, aventi forza occupazionale inferiore alle 20 unità – e nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla L. 546/87, ai sensi dell'art. 4 co. 5 del DLgs. 151/2001 – con l'ulteriore precisazione che, a fronte del tenore letterale della norma, tale requisito deve essere posseduto dal datore di lavoro al momento dell'assunzione in sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo.

Inoltre, ha evidenziato l'INPS, in forza del combinato disposto dei co. 4 e 5 dello stesso art. 4, i benefici contributivi di cui al co. 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza

del minore adottato o in affidamento oppure per un periodo massimo di 12 mesi in caso di sostituzione delle lavoratrici autonome di cui al Capo XI dello stesso DLgs. 151/2001.

Istruzioni

Con il messaggio in commento, si rende noto che all'esito dell'attività istruttoria a cura della Struttura territorialmente competente dell'INPS sarà, pertanto, possibile prolungare, per le posizioni contributive interessate, la validità del codice di autorizzazione "9R", anche prescindendo dall'equivalenza delle qualifiche del "sostituto/a" e del "sostituito/a" e dal numero di lavoratori utilizzati, a condizione che venga rispettata l'equivalenza oraria delle prestazioni.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI APRILE IN PILLOLE

CINEAUDIOVISIVO (ARTIGIANATO)

ACCORDO 14.4.2026

In relazione al mancato rinnovo del CCNL 16.7.2019, scaduto il 18.1.2021, le Parti hanno previsto l'erogazione di un acconto a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali (AFAC). Di seguito i valori mensili dell'acconto da inserire nei cedolini a decorrere da maggio: liv. 7S: 145,34 euro; liv. 7, 139,20 euro; liv. 6, 118,50 euro; liv. 5S, 105,10 euro; liv. 5, 101,74 euro; liv. 4S, 95,60 euro; liv. 4, 90,00 euro; liv. 3, 78,26 euro; liv. 2, 66,52 euro; liv. 1, 55,90 euro.

Tali importi devono essere riproporzionati per i dipendenti a tempo parziale (in relazione alla minor durata dell'orario di lavoro), mentre per gli apprendisti si applicano le percentuali in essere al momento dell'erogazione.

FORMAZIONE E CULTURA (CONFIAL - FIDEF)

CCNL 9.12.2025

È stata rinnovata la disciplina collettiva applicabile al personale degli enti gestori dei corsi di istruzione formazione e cultura varia, scaduta il 31.8.2025. La nuova disciplina decorre dall'1.9.2025 e scadrà il 31.8.2028.

Di seguito si riportano i minimi retributivi in vigore da settembre 2025: liv. 8, 2.350,00 euro; liv. 7, 2.000,00 euro; liv. 6 S/C, 1.950,00 euro; liv. 6 S/B, 1.850,00 euro; liv. 6 S/A, 1.820,00 euro; liv. 5, 1.750,00 euro; liv. 4, 1.530,00,00 euro; liv. 3, 1.430,00 euro; liv. 2, 1.400,00 euro; liv. 1, 1.350,00 euro.

Per le altre novità si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

PENNE, MATITE, SPAZZOLE, PENNELLI (INDUSTRIA)

ACCORDO 23.3.2026

È stata rinnovata per il triennio 2026-2028 la disciplina applicabile al personale dipendente delle aziende produttrici di penne, matite e affini, nonché spazzole, pennelli, scope e affini, scaduta il 31.12.2025.

Per quanto riguarda il trattamento retributivo minimo si segnalano incrementi da aprile 2026, aprile 2027, aprile 2028 e ottobre 2028. Dall'1.4.2026 l'elemento retributivo nazionale assume i seguenti valori: liv. 7, 2.530,94 euro; liv. 6, 2.316,91 euro; liv. 5, 2.200,86 euro; liv.

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it – info@gestyo.it*

4S, 2.092,50 euro; liv. 4, 2.026,76 euro; liv. 3S, 1.978,19 euro; liv. 3, 1.929,60 euro; liv. 2, 1.823,65 euro; liv. 1, 1.609,01 euro. Si ricorda che tali importi sono comprensivi del premio di produzione e dell'ex indennità di contingenza, ma non includono i 10,33 euro dell'EDR confederale.

A decorrere dal 2028, l'elemento perequativo sarà pari a 350,00 euro annui, segnando un aumento di 20,00 euro rispetto al valore attuale.

In tema di contratto a tempo determinato, le Parti hanno individuato le causali aggiuntive che, legittimano un termine di durata complessivo del rapporto eccedente i 12 mesi, purché compreso entro i 24 mesi di legge.

Con riferimento alla protezione per le vittime di violenza di genere, prevista la possibilità di prorogare di ulteriori 30 giorni il congedo già previsto dall'art. 24 del DLgs. 80/2015, con diritto a indennità pari alla normale retribuzione.

Si segnala inoltre l'estensione di durata (da 18 a 19 mesi), in presenza di gravi patologie, del periodo di conservazione del posto di lavoro.

In tema di previdenza complementare (Fondo Previmoda), da aprile 2025 è confermato l'aumento del contributo a carico del datore di lavoro dallo 0,20% allo 0,24%, già previsto dall'Accordo 13.12.2024. Per quel che concerne l'assistenza sanitaria (Fondo Sanimoda), da gennaio 2027 il contributo datoriale passerà dagli attuali 15,00 a 18,00 euro.

Per le altre novità si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

RADIOTELEVISIONI LOCALI (CISAL - AERANTI CORALLO)

ACCORDO 30.3.2026

L'Accordo conferma che l'indennità di funzione per i quadri A e B è pari rispettivamente a 120,00 euro e a 80,00 euro e deve essere corrisposta per tredici mensilità, come già previsto dall'Accordo 25.9.2018.

29

SACRISTI E DIPENDENTI DA PARROCCHIE

COMUNICATO 18.3.2026

Le Parti hanno comunicato che a decorrere da marzo 2026 è sospesa la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 26 del CCNL 11.5.2023 nella misura del 15% della retribuzione minima.

VETRO (INDUSTRIA)

ACCORDO 9.4.2026

È stata rinnovata per il triennio 2026-2028 la disciplina collettiva applicabile nelle aziende industriali della produzione e della trasformazione del vetro e nelle aziende che producono lampade e display, scaduta il 31.12.2025.

Dal punto di vista economico si segnala la previsione delle cinque seguenti decorrenze di aumento delle retribuzioni minime: gennaio 2026, ottobre 2026, gennaio 2027, giugno 2027 e luglio 2028.

Di seguito i nuovi importi in essere dall'1.1.2026:

- settori meccanizzati:
liv. A, 2.874,69 euro; liv. B, 2.616,86 euro; liv. C, 2.354,05 euro; liv. D, 2.080,92 euro; liv. E, 1.822,13 euro; liv. F, 1.683,88 euro;
- settori della trasformazione (c.d. "seconde lavorazioni"):
liv. 8A, 2.412,41 euro; liv. 8, 2.342,58 euro; liv. 7, 2.088,73 euro; liv. 6A, 1.877,20 euro; liv. 6, 1.831,77 euro; liv. 5A, 1.772,54 euro; liv. 5, 1.713,37 euro; liv. 4, 1.562,06 euro; liv. 3, 1.457,44 euro; liv. 2, 1.307,18 euro; liv. 1, 1.116,10 euro;
- settori a soffio, a mano e con macchine semi-automatiche:
liv. 9A, 2.412,41 euro; liv. 9, 2.342,58 euro; liv. 8A, 2.110,19 euro; liv. 8, 2.088,73 euro; liv. 7, 1.831,77 euro; liv. 6, 1.726,84 euro; liv. 5, 1.574,31 euro; liv. 4, 1.448,09 euro; liv. 3, 1.352,10 euro; liv. 2, 1.259,47 euro; liv. 1, 1.166,10 euro;
- settore lampade e display:
liv. A, 2.389,31 euro; liv. B, 2.147,64 euro; liv. C, 1.939,82 euro; liv. D, 1.739,40 euro; liv. E, 1.673,12 euro; liv. F, 1.552,52 euro; liv. G, 1.412,46 euro; liv. H, 1.330,19 euro; liv. I, 1.290,50 euro; liv. L, 1.125,88 euro.

Si segnala che gli incrementi maturati tra gennaio e aprile 2026 dovranno essere erogati a titolo di arretrato retributivo con la prima retribuzione utile successiva all'approvazione dell'Accordo (in programma entro il 15 maggio), nei confronti dei soli dipendenti in forza al 9.4.2026.

Con riferimento al lavoro a tempo determinato, l'Accordo, in attuazione della delega alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19 co. 1 lett. a) del DLgs. 81/2015, ha individuato specifiche causali aggiuntive idonee a consentire il superamento del limite complessivo di durata del rapporto pari a 12 mesi. Le fattispecie previste sono le seguenti:

- realizzazione di progetti temporanei connessi a interventi di modifica o modernizzazione degli impianti produttivi, nonché all'introduzione di nuovi processi, anche non esclusivamente produttivi;
- avvio di nuove attività o linee produttive;
- lancio di nuovi prodotti;
- esigenze correlate alla gestione di lavorazioni supplementari caratterizzate da specificità tecniche non continuative, ancorché prive di carattere eccezionale;
- oscillazioni dei volumi produttivi riconducibili all'andamento dei mercati di riferimento ovvero a specifiche richieste della clientela.

Con riferimento alla previdenza complementare (Fondo Fonchim), dall'1.1.2027 aumenterà il contributo a carico dei datori di lavoro: per ogni lavoratore iscritto si passerà dall'attuale 1,5% al 2%.

Per le altre novità, tra le quali si segnalano quelle in materia di classificazione del personale, si rinvia al testo integrale dell'Accordo.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyto.it – info@gestyto.it*

necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese - LA RIORGANIZZAZIONE DELL'ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI E DEGLI ACCORDI COLLETTIVI DI LAVORO

La riorganizzazione dell'archivio del CNEL introduce soglie di sbarramento per i contratti meno rappresentativi nonché schede contratto dettagliate e verificabili sui contenuti normativi e retributivi.

La Commissione dell'Informazione del CNEL ha approvato in data 20.4.2026 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.

Misurazione della rappresentatività

Con l'occasione, viene introdotto un criterio oggettivo di selezione dei contratti collettivi, fondato sul loro effettivo radicamento nel sistema produttivo, misurato attraverso i dati amministrativi INPS (UniEmens).

In pratica, potranno essere collocati nella sezione dei contratti nazionali di settore solo i CCNL applicati ad almeno il 5% dei dipendenti di una divisione ATECO o al 3% in almeno una divisione nel caso di contratti multi-settoriali.

Si supera così definitivamente la logica meramente formale del deposito dei contratti, introducendo un principio di rilevanza sostanziale che consente di individuare i contratti realmente rappresentativi e applicati e di distinguere in modo trasparente tra contrattazione effettiva e contrattazione marginale.

Giova ricordare che dall'individuazione dei contratti leader dipendono rilevanti effetti giuridici. Pensiamo ai rinvii a detti contratti che sono disseminati nel DLgs. 81/2015, come, ad esempio, nell'art. 13 co. 1 in tema di lavoro intermittente, nell'art. 23 sui limiti quantitativi dei contratti a tempo determinato e nell'art. 42 co. 5 in materia di apprendistato.

Occorre poi ricordare il loro ruolo nella disciplina dei contratti di prossimità (art. 8 del DL 138/2011) o dello strumento della certificazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 79

ss. del DLgs. 276/2003, nonché in tema di benefici normativi e contributivi, per il godimento dei quali il datore di lavoro è tenuto a rispettare proprio gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1 co. 1175 della L. 296/2006).

Da ultimo si segnala il richiamo ai contratti leader per l'individuazione del "salario giusto" di cui al DL 62/2026.

Introduzione delle schede contratto

La riforma dell'Archivio si completa con l'introduzione delle schede contratto standardizzate, già operative per i principali contratti nazionali del terziario di mercato che coprono circa 5 milioni di lavoratori, costruite sulla base delle voci retributive e normative previste dal Codice dei contratti pubblici.

Le schede, integrate da note comparative, costituiscono uno strumento tecnico innovativo che consente a operatori e stazioni appaltanti di valutare in modo oggettivo l'equivalenza tra contratti collettivi, rafforzando la trasparenza del sistema e rendendo concretamente verificabile il fenomeno del *dumping* contrattuale nei diversi settori economici.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI MAGGIO 2026

AGENZIE IMMOBILIARI

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2026

Entro il mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori assunti prima dell'1.1.2025 il secondo dei due ratei dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 19.5.2025, negli importi di seguito indicati: liv. Q, 149,47 euro; liv. 1, 137,96 euro; liv. 2, 123,75 euro; liv. 3, 110,52 euro; liv. 4, 100,00 euro; liv. 5, 93,50 euro; liv. 6, 87,28 euro. Per i dipendenti assunti nel periodo compreso tra l'1.1.2023 e l'1.9.2025 le quote sono determinate in misura proporzionale ai mesi di servizio maturati dalla data di assunzione all'1.9.2025.

AGRICOLTURA (COOPERATIVE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 19.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 2.269,24; liv. 2, 2.040,06 euro; liv. 3, 1.877,79 euro; liv. 4, 1.746,02 euro; liv. 5, 1.660,38 euro; liv. 6, 1.612,28 euro; liv. 7, 1.495,88 euro; operai non professionalizzati, 1.261,82 euro.

CHIMICA, GOMMA, PLASTICA E VETRO (PICCOLA INDUSTRIA)

LAVORO STRAORDINARIO SCADENZA DELL'1.5.2026

Dall'1.5.2026 la maggiorazione spettante ai lavoratori del comparto chimico per il lavoro prestato oltre l'orario medio settimanale (da 37,5 a 48 ore) è pari al 10%.

CINEAUDIOVISIVO (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyto.it – info@gestyto.it

A decorrere dall'1.5.2026 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori l'anticipazione sui futuri miglioramenti contrattuali prevista dall'Accordo 14.4.2026, negli importi di seguito riportati: liv. 7S: 145,34 euro; liv. 7, 139,20 euro; liv. 6, 118,50 euro; liv. 5S, 105,10 euro; liv. 5, 101,74 euro; liv. 4S, 95,60 euro; liv. 4, 90,00 euro; liv. 3, 78,26 euro; liv. 2, 66,52 euro; liv. 1, 55,90 euro.

DIRIGENTI AGENZIE MARITTIME E RACCOMANDATARIE

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2026

Con la retribuzione del mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti in forza al 12.3.2026 un importo a titolo di indennità forfetaria *una tantum* pari a 700,00 euro, come previsto dall'Accordo 12.3.2026.

FACILITY MANAGEMENT (FAMAR - FEDERIMPENDITORI COOPERATIVE ITALIANE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 18.4.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.025,00 euro; liv. 1, 1.743,75 euro; liv. 2, 1.687,50 euro; liv. 3, 1.518,75 euro; liv. 4, 1.406,25 euro; liv. 5, 1.350,00 euro; liv. 6, 1.271,25 euro; liv. 7, 1.215,00 euro; liv. 8, 1.125,00 euro.

Per i dipendenti di PMI gli importi sono invece i seguenti: liv. Q, 2.430,00 euro; liv. 1, 2.092,50 euro; liv. 2, 2.025,00 euro; liv. 3, 1.822,00 euro; liv. 4, 1.687,50 euro; liv. 5, 1.620,00 euro; liv. 6, 1.525,50 euro; liv. 7, 1.458,00 euro; liv. 8, 1.350,00 euro.

35

MULTISERVIZI - SERVIZI DI PULIZIA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 6.8.2025; di seguito ne riportiamo i valori: Q, 1.724,08 euro; liv. 7, 1.575,18 euro; liv. 6, 1.363,59 euro; liv. 5, 1.097,13 euro; liv. 4, 1.003,10 euro; liv. 4 (par. 125), 979,61 euro; liv. 3, 924,74 euro; liv. 2 (par. 115), 901,24 euro; liv. 2, 854,21 euro; liv. 1, 783,68 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026 i nuovi valori degli scatti di anzianità previsti per gli impiegati dall'Accordo 6.8.2025; di seguito ne riportiamo gli importi: Q, 125,23 euro; liv. 7, 115,92

euro; liv. 6, 102,70 euro; liv. 5, 86,05 euro; liv. 4, 80,17 euro; liv. 3, 75,27 euro; liv. 2, 70,86 euro.

NOLEGGIO AUTOMEZZI E AUTORIMESSE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Per i lavoratori cui si applica la nuova sezione "Appalti", introdotta dall'Accordo 9.12.2025, i minimi retributivi applicabili dall'1.5.2026 sono i seguenti: liv. A1, 1.724,08 euro; liv. B1, 1.575,18 euro; liv. B2, 1.363,59 euro; liv. B3, 1.097,13 euro; liv. C1, 1.003,10 euro; liv. C2, 924,74 euro; liv. C3, 854,21 euro; liv. C4, 783,68 euro.

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR) SCADENZA DELL'1.5.2026

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 23.10.2019, le imprese prive al 31.12.2025 di contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di maggio 2026, a corrispondere a tutti i lavoratori che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 400,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). Tale importo viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi (o frazioni di mese di durata superiore a 15 giorni) di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2025. Limitatamente ai lavoratori a tempo indeterminato ai quali si applica la nuova sezione "Appalti", l'importo è ridotto a 80,00 euro medi, riferiti al livello C1.

36

TURISMO (CONFCOMMERCIO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo del 5.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori.

- alberghi:
liv. QA, 2.416,82 euro; liv. QB, 2.237,53 euro; liv. 1, 2.084,71 euro; liv. 2, 1.905,40 euro; liv. 3, 1.797,04 euro; liv. 4, 1.695,69 euro; liv. 5, 1.590,27 euro; liv. 6S, 1.529,13 euro; liv. 6, 1.507,45 euro; liv. 7, 1.412,6 euro.
- alberghi minori:
liv. QA, 2.405,46 euro; liv. QB, 2.227,20 euro; liv. 1, 2.074,38 euro; liv. 2, 1.896,62 euro; liv. 3, 1.789,29 euro; liv. 4, 1.688,98 euro; liv. 5, 1.584,07 euro; liv. 6S, 1.523,45 euro; liv. 6, 1.501,77 euro; liv. 7, 1.407,44 euro.
- campeggi e villaggi turistici:

liv. QA, 2.416,82 euro; liv. QB, 2.237,53 euro; liv. 1, 2.084,71 euro; liv. 2, 1.905,40 euro; liv. 3, 1.797,04 euro; liv. 4, 1.695,69 euro; liv. 5, 1.590,27 euro; liv. 6S, 1.529,13 euro; liv. 6, 1.507,45 euro; liv. 7, 1.412,60 euro.

- campeggi minori:
liv. QA, 2.405,46 euro; liv. QB, 2.227,20 euro; liv. 1, 2.074,38 euro; liv. 2, 1.896,62 euro; liv. 3, 1.789,29 euro; liv. 4, 1.688,98 euro; liv. 5, 1.584,07 euro; liv. 6S, 1.523,45 euro; liv. 6, 1.501,77 euro; liv. 7, 1.407,44 euro.

TURISMO (CONFESERCENTI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo del 22.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori.

- alberghi:
liv. QA, 2.416,82 euro; liv. QB, 2.237,53 euro; liv. 1, 2.084,71 euro; liv. 2, 1.905,40 euro; liv. 3, 1.797,04 euro; liv. 4, 1.695,69 euro; liv. 5, 1.590,27 euro; liv. 6S, 1.529,13 euro; liv. 6, 1.507,45 euro; liv. 7, 1.412,60 euro.
- alberghi minori:
liv. QA, 2.405,46 euro; liv. QB, 2.227,20 euro; liv. 1, 2.074,38 euro; liv. 2, 1.896,62 euro; liv. 3, 1.789,29 euro; liv. 4, 1.688,98 euro; liv. 5, 1.584,07 euro; liv. 6S, 1.523,45 euro; liv. 6, 1.501,77 euro; liv. 7, 1.407,44 euro.
- campeggi e villaggi turistici:
liv. QA, 2.416,82 euro; liv. QB, 2.237,53 euro; liv. 1, 2.084,71 euro; liv. 2, 1.905,40 euro; liv. 3, 1.797,04 euro; liv. 4, 1.695,69 euro; liv. 5, 1.590,27 euro; liv. 6S, 1.529,13 euro; liv. 6, 1.507,45 euro; liv. 7, 1.412,60 euro.
- campeggi minori:
liv. QA, 2.405,46 euro; liv. QB, 2.227,20 euro; liv. 1, 2.074,38 euro; liv. 2, 1.896,62 euro; liv. 3, 1.789,29 euro; liv. 4, 1.688,98 euro; liv. 5, 1.584,07 euro; liv. 6S, 1.523,45 euro; liv. 6, 1.501,77 euro; liv. 7, 1.407,44 euro.

37

LAVORO EXTRA SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026, i nuovi importi previsti per il lavoro extra indicati dall'Accordo 22.7.2024, di seguito ne riportiamo i valori, comuni sia agli alberghi che ai campeggi, come pure alle rispettive imprese "minori": liv. 4, 15,58 euro; liv. 5, 14,85 euro; liv. 6S, 14,20 euro; liv. 6, 14,03 euro; liv. 7, 13,13 euro.

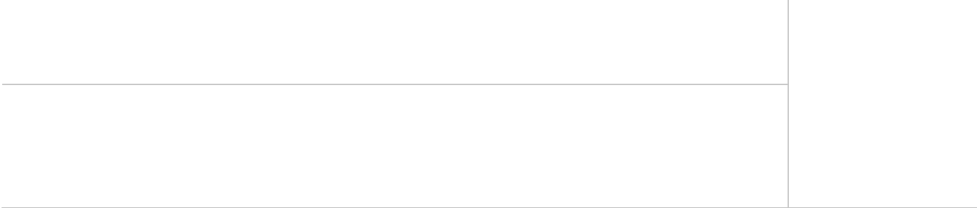
TURISMO (CONFINDUSTRIA)

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyto.it – info@gestyto.it*

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2026

Decorrono dall'1.5.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo del 21.12.2024; di seguito ne riportiamo i valori.

- alberghi:
liv. A1, 2.429,72 euro; liv. A2, 2.249,96 euro; liv. B1, 2.096,74 euro; liv. B2, 1.916,96 euro;
liv. C1, 1.808,30 euro; liv. C2, 1.706,59 euro; liv. C3, 1.601,00 euro; liv. D1, 1.539,69 euro; liv. D2, 1.422,88 euro.
- alberghi minori:
liv. A1, 2.415,26 euro; liv. A2, 2.236,81 euro; liv. B1, 2.083,60 euro; liv. B2, 1.905,80 euro;
liv. C1, 1.798,43 euro; liv. C2, 1.698,04 euro; liv. C3, 1.593,09 euro; liv. D1, 1.532,44 euro; liv. D2, 1.416,31 euro.
- aziende di intrattenimento:
liv. A1, 2.635,75 euro; liv. A2, 2.435,88 euro; liv. B1, 2.264,98 euro; liv. B2, 2.065,18 euro;
liv. C1, 1.944,44 euro; liv. C2, 1.831,56 euro; liv. C3, 1.713,98 euro; liv. D1, 1.645,72 euro; liv. D2, 1.500,18 euro.
- campeggi:
liv. A1, 2.429,72 euro; liv. A2, 2.249,96 euro; liv. B1, 2.096,74 euro; liv. B2, 1.916,96 euro;
liv. C1, 1.808,30 euro; liv. C2, 1.706,59 euro; liv. C3, 1.601,00 euro; liv. D1, 1.539,69 euro; liv. D2, 1.422,88 euro.
- campeggi minori:
liv. A1, 2.417,27 euro; liv. A2, 2.238,65 euro; liv. B1, 2.085,43 euro; liv. B2, 1.907,35 euro;
liv. C1, 1.799,81 euro; liv. C2, 1.699,23 euro; liv. C3, 1.594,20 euro; liv. D1, 1.533,46 euro; liv. D2, 1.417,22 euro.
- catene alberghiere:
liv. A1, 2.429,72 euro; liv. A2, 2.249,96 euro; liv. B1, 2.096,74 euro; liv. B2, 1.916,96 euro;
liv. C1, 1.808,30 euro; liv. C2, 1.706,59 euro; liv. C3, 1.601,00 euro; liv. D1, 1.539,69 euro; liv. D2, 1.422,88 euro.
- pubblici esercizi:
liv. A1, 2.429,72 euro; liv. A2, 2.249,96 euro; liv. B1, 2.096,74 euro; liv. B2, 1.916,96 euro;
liv. C1, 1.808,30 euro; liv. C2, 1.706,59 euro; liv. C3, 1.601,00 euro; liv. D1, 1.539,69 euro; liv. D2, 1.422,88 euro.
- pubblici esercizi minori:
liv. A1, 2.423,53 euro; liv. A2, 2.244,32 euro; liv. B1, 2.091,11 euro; liv. B2, 1.912,18 euro;
liv. C1, 1.804,08 euro; liv. C2, 1.702,93 euro; liv. C3, 1.597,62 euro; liv. D1, 1.536,59 euro; liv. D2, 1.420,07 euro.
- stabilimenti balneari:
liv. A1, 2.429,72 euro; liv. B1, 2.096,74 euro; liv. B2, 1.916,96 euro; liv. C1, 1.808,30 euro;
liv. C2, 1.706,59 euro; liv. C3, 1.601,00 euro; liv. D1, 1.539,69 euro; liv. D2, 1.422,88 euro.
- stabilimenti balneari minori:
liv. A1, 2.423,53 euro; liv. B1, 2.091,11 euro; liv. B2, 1.912,18 euro; liv. C1, 1.804,08 euro;
liv. C2, 1.702,93 euro; liv. C3, 1.597,62 euro; liv. D1, 1.536,59 euro; liv. D2, 1.420,07 euro.



Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER I FINANZIAMENTI DEL “FONDO SCREENING - DAE 2026”

Con l’Avviso pubblico “FONDO SCREENING - DAE 2026”, il Ministero del Lavoro ha definito i termini e le modalità di presentazione della domanda di accesso al Fondo per incentivare i programmi di screening e di prevenzione di malattie cardiovascolari e oncologiche organizzati dai datori di lavoro nonché l’acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici da parte delle imprese.

Con il DM 15.4.2026, il Ministero del Lavoro ha adottato l’Avviso pubblico “FONDO SCREENING - DAE 2026”, con il quale sono stati definiti, per l’annualità 2026, i termini e le modalità per la presentazione della domanda di accesso al Fondo istituito dall’art. 1 co. 392 della L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) per incentivare i programmi di *screening* e di prevenzione di malattie cardiovascolari e oncologiche organizzati dai datori di lavoro nonché l’acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici da parte delle imprese.

Destinatari e finalità

Possono presentare domanda di accesso ai finanziamenti in questione i datori di lavoro in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi e con la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e che dispongono di almeno un dipendente regolarmente contrattualizzato.

I finanziamenti sono destinati alla realizzazione dei seguenti interventi organizzati dalle imprese datrici di lavoro, ossia:

- programmi di *screening* e prevenzione delle malattie cardiovascolari e oncologiche, comprese le relative campagne formative e informative;
- acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici (DAE).

Tali interventi si intendono realizzati se l’azienda ha definito e attuato un accordo/protocollo con una struttura sanitaria per la realizzazione di un’attività di

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.gestyo.it– info@gestyo.it*

prevenzione dell'insorgenza di malattie cardiovascolari e/o di patologie oncologiche nei lavoratori, che preveda almeno una delle seguenti iniziative:

- *screening* di valutazione del rischio cardiovascolare e/o oncologico;
- prestazioni specialistiche e diagnostico-terapeutiche finalizzate alla prevenzione primaria e secondaria;
- attività di informazione ed educazione sanitaria sui corretti stili di vita svolta dal personale afferente a una delle seguenti professioni sanitarie: medico chirurgo, infermiere, dietista, biologo, assistente sanitario, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro;
- esami diagnostici per la valutazione delle condizioni generali di salute e della situazione cardiologica o monitoraggio del sistema respiratorio e cardiovascolare;
- esami diagnostici volti a individuare formazioni pretumorali o tumorali allo stadio iniziale.

Presentazione delle domande

La presentazione della domanda deve avvenire, a pena di inammissibilità, esclusivamente tramite procedura telematica disponibile al seguente indirizzo <https://screening-dae.lavoro.gov.it>, accedendo mediante SPID o CIE del legale rappresentante o di un soggetto dallo stesso delegato.

L'autenticazione tramite SPID o CIE equivale alla sottoscrizione dell'istanza da parte del legale rappresentante o di un suo delegato.

Si precisa che è ammessa la presentazione di una sola domanda per impresa.

Ai fini della presentazione della domanda l'impresa richiedente è tenuta ad effettuare preliminarmente una procedura di preregistrazione tramite la piattaforma *on line* sui servizi lavoro già disponibile sul sito del Ministero del Lavoro al seguente indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>.

Per le aziende già registrate è sufficiente aggiornare la manifestazione di interesse senza ripetere l'intero processo di registrazione.

A partire dalle ore 10:00 del 27.5.2026 e fino alle ore 23:59 del 31.1.2027 sarà possibile, una volta effettuata la preregistrazione di cui sopra, presentare la domanda di accesso al Fondo mediante l'applicativo informatico disponibile sul sito istituzionale del Ministero all'indirizzo sopra indicato.

Contributo concedibile

Il contributo concedibile è pari a fino a 2.000,00 euro per gli interventi relativi ai programmi di *screening* e prevenzione delle malattie cardiovascolari e oncologiche e fino

a 1.000,00 euro per gli interventi acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici (DAE).

Sul punto, si precisa che:

- i contributi in parola sono cumulabili e riconosciuti entro il limite delle spese documentate;
- l'ammissione al beneficio è disposta fino ad esaurimento delle risorse stanziare, che per l'annualità 2026, sono pari a 500.000,00 euro.

Erogazione del contributo

All'esito dell'istruttoria, sarà pubblicato sul sito www.lavoro.gov.it, entro il mese di giugno 2027, l'elenco delle imprese ammesse al beneficio e di quelle escluse per esaurimento fondi.

Successivamente si procederà all'erogazione delle risorse a favore delle imprese ammesse al beneficio.

L'erogazione del contributo è comunque subordinata alla positiva verifica della permanenza in capo all'impresa richiedente della sussistenza delle condizioni di regolarità contributiva previste dall'Avviso e dichiarate in domanda, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

Il beneficio potrà essere, in qualunque fase del procedimento, in caso di:

- rilascio di atti falsi o contenenti dati non veri, di notizie o dichiarazioni mendaci, inesatte o reticenti ai sensi del DPR 445/2000, ferme restando le conseguenze sotto il profilo penale;
- mancanza anche di uno solo dei requisiti di accesso, con particolare riferimento al rispetto delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.