



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

A tutti i Clienti

LORO SEDI

Circolare n. 07 Paghe 2026

Rimini, 13 luglio 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.

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

1. Le novità del mese

Giugno in pillole	pag	2
-------------------	-----	---

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

Le novità del "decreto Lavoro" convertito	pag	12
Piena operatività per il conferimento automatico del TFR alla previdenza complementare	pag	17
Istruzioni per la presentazione delle domande di ISCRO per l'anno 2026	pag	20
Trattamenti di integrazione salariale in caso di eccezionali condizioni climatiche	pag	23

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di giugno in pillole	pag	25
Il tema del mese - Le nuove regole per la contrattazione collettiva di prossimità e i rinnovi contrattuali	pag	34
Il focus sui prossimi adempimenti - Lo scadenziario di luglio 2026	pag	37
Il focus sui prossimi adempimenti - Lo scadenziario di agosto 2026	pag	59

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

Istruzioni per l'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	pag	63
--	-----	----

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

GIUGNO IN PILLOLE

INPS - ACCESSO A “PRISMA” PER I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE PUBBLICA

Con la circ. 5.6.2026 n. 63, l'INPS ha comunicato che la piattaforma on line “PRISMA” è ora utilizzabile anche dai datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica.

La piattaforma in questione ha lo scopo di fornire le informazioni in possesso dell'INPS, utili a supportare il datore di lavoro nella valutazione circa l'applicabilità o meno del massimale ex art. 2 co. 18 della L. 335/95.

Si ricorda che il massimale si applica alla sola contribuzione dovuta ai fini pensionistici per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS); pertanto, la retribuzione eccedente la predetta soglia costituisce base imponibile unicamente per le contribuzioni di finanziamento delle assicurazioni c.d. “minori”.

Con l'occasione, l'INPS precisa che:

- l'accesso sul codice fiscale del lavoratore è possibile solo se è stata verificata l'avvenuta trasmissione della comunicazione UNILAV di assunzione e il rapporto di lavoro è ancora attivo;
- ai fini della corretta applicazione del massimale, restano fermi per i datori di lavoro gli obblighi di acquisizione di apposite dichiarazioni rese dai lavoratori.

3

INAIL - RETRIBUZIONE MINIMA GIORNALIERA PER IL PAGAMENTO DEI PREMI

Con la circ. 28.5.2026 n. 25, l'INAIL ha indicato le retribuzioni dei soggetti assicurati e ha illustrato alcune questioni relative all'obbligo assicurativo.

In particolare:

- per i lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo viene ricordato l'obbligo assicurativo INAIL e precisato che per tali soggetti vi è un minimale giornaliero pari a 58,13 euro. Non vi è invece traccia di un massimale di imponibile (che non è effettivamente previsto per tali soggetti);
- il salario di ragguaglio, pari al minimale di rendita, è previsto solo ove non sia applicabile una retribuzione convenzionale e non vi sia una retribuzione effettiva. La circolare non cita l'obbligo di adottare la retribuzione di ragguaglio per i soggetti che non hanno di per sé obbligo assicurativo ma lo acquisiscono perché effettuano la funzione di tutor nei confronti di stagisti o apprendisti.

La circolare si occupa inoltre dell'imponibile dei rider che effettuano attività in qualità di lavoratori autonomi.

INPS - INCENTIVI ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'ASSUNZIONE DEL DL "COESIONE"

Con il messaggio 10.6.2026 n. 1955, l'INPS è intervenuto in merito al contributo per l'autoimprenditorialità di cui all'art. 21 co. 3 del DL 60/2024 (decreto "Coesione"), destinato a giovani disoccupati *under* 35 che hanno avviato sul territorio nazionale, dall'1.7.2024 al 31.12.2025, un'attività imprenditoriale in settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.

Si tratta di un contributo liquidato dall'INPS di importo pari a 500,00 euro mensili e riconosciuto per una durata massima di 3 anni e, comunque, non oltre il 31.12.2028.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha comunicato di aver concluso l'istruttoria relativa alle domande presentate, avviato le attività di liquidazione per le istanze accolte e reso operativo il servizio di presentazione delle istanze di riesame, per le domande respinte.

L'INPS precisa che l'istanza di riesame potrà essere presentata dall'utente in possesso di identità digitale, utilizzando la funzionalità "Richiedi riesame" presente nella sezione del sito www.inps.it denominata "Incentivo Decreto Coesione".

INPS - DOMANDE BONUS DONNE 2026, BONUS GIOVANI 2026 E BONUS ZES 2026

Con i messaggi 11.6.2026 n. 1966, 1968 e 1970, l'INPS ha reso noto che i datori di lavoro possono presentare la domanda di ammissione ai bonus donne, giovani e ZES 2026, introdotti dal DL 62/2026.

In particolare, il modulo da utilizzare è reperibile sul sito dell'INPS, nella sezione denominata:

- "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus donne 2026", per il bonus donne 2026 ex art. 1 del DL 62/2026 (messaggio INPS 1970/2026);
- "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus giovani 2026", per il *bonus* giovani 2026 ex art. 2 del DL 62/2026 (messaggio INPS 1966/2026);
- "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus ZES 2026", per il *bonus* ZES 2026 ex art. 3 del DL 62/2026 (messaggio INPS 1968/2026).

L'Istituto fornisce inoltre le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens, dal mese di competenza luglio 2026.

Per la generalità dei datori di lavoro, la valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif", con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2026 e fino al mese precedente l'esposizione del mese corrente), deve essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio, agosto e settembre 2026.

Specifiche istruzioni sono previste, infine, per i datori di lavoro agricolo.

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

INPS - GESTIONE DELEGHE IN CASO DI DECESSO DEL DATORE DI LAVORO DOMESTICO

Con il messaggio 11.6.2026 n. 1972, l'INPS è intervenuto in merito alla gestione *on line* delle deleghe per il lavoro domestico, fornendo indicazioni in caso di decesso del datore di lavoro.

Nell'occasione, l'Istituto ha innanzitutto chiarito che non è possibile inserire una delega successivamente al decesso del datore di lavoro e che in caso di delega già attiva o di delega nello stato "In attivazione" (ossia non ancora attivata dal soggetto delegato), gli intermediari autorizzati possono cessare il rapporto di lavoro domestico entro 60 giorni dal decesso, trascorsi i quali il medesimo rapporto viene fatto comunque cessare d'ufficio dall'INPS.

In mancanza di una delega attiva, e comunque entro il termine di 60 giorni, la cessazione può essere inserita esclusivamente dall'erede mediante apposito PIN telefonico, per attivare i servizi dispositivi tramite il *Contact Center* Multicanale oppure tramite una PEC indirizzata alla competente Sede INPS.

Infine, se l'erede decide di rivolgersi a un intermediario autorizzato, questi, munito di delega del medesimo erede, può chiedere la chiusura del rapporto di lavoro domestico e la relativa ricevuta all'indirizzo PEC della competente Sede INPS, avvalendosi del modulo "AP17" o allegando una dichiarazione firmata dall'erede e corredata dal documento d'identità di quest'ultimo.

INPS - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI ISCRO

Con il messaggio 15.6.2026 n. 1987, l'INPS ha comunicato che, dal 15.6.2026 al 31.10.2026, i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95, possono presentare, con riferimento al 2026, la richiesta di accesso all'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, denominata ISCRO.

A tal fine è possibile utilizzare l'apposito servizio on line disponibile sul sito www.inps.it oppure telefonare al Contact Center Multicanale.

Si ricorda che l'ISCRO è stata introdotta in via sperimentale dall'art. 1 co. 386 dalla L. 178/2020 e resa strutturale, dall'1.1.2024, dall'art. 1 co. 142 - 155 della L. 213/2023.

Lo strumento di sostegno in questione è destinato a coloro che sono in possesso di regolarità contributiva, sono titolari di partita IVA attiva da almeno 3 anni ed esercitano attività di lavoro autonomo di cui all'art. 53 co. 1 del TUIR, non sono titolari di trattamento pensionistico diretto e non sono assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie e non beneficiano dell'assegno di inclusione.

Inoltre, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, i predetti liberi professionisti devono:

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

-
-
- aver prodotto un reddito di lavoro autonomo inferiore al 70% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 2 anni precedenti all'anno che precede quello di presentazione dell'istanza;
 - aver dichiarato un reddito non superiore a 12.000 euro, annualmente rivalutato sulla base dell'indice ISTAT.

INPS - VARIAZIONI TASSO D'INTERESSE E EFFETTI SULLE SANZIONI CIVILI

Con la circ. 16.6.2026 n. 64, l'INPS ha reso noto che la Banca centrale europea ha innalzato di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento o TUR) il quale, a decorrere dal 17.6.2026, è fissato al 2,40%.

Tale variazione incide sulla:

- determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie;
- misura delle sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento di contributi o premi di cui all'art. 116 co. 8 lett. a) e b) della L. 388/2000;
- misura delle sanzioni ridotte in caso di procedure concorsuali.

INPS - PRESTAZIONI AMBULATORIALI COMPLESSE EQUIPARATE AL DAY HOSPITAL

Con la circ. 16.6.2026 n. 65, l'INPS ha fornito indicazioni operative per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia anche nei casi di prestazioni ambulatoriali complesse equiparate al *day hospital* e nelle ipotesi di permanenza in determinate strutture sanitarie, alla luce delle evoluzioni organizzative del Servizio Sanitario Nazionale e delle esigenze di tutela dei lavoratori.

Negli ultimi anni si sono diffusi, infatti, modelli alternativi al ricovero tradizionale e, nel contempo, si è registrato un incremento della domanda dei servizi dedicati a patologie complesse, come i disturbi psichici, le dipendenze patologiche o i disturbi dell'alimentazione, che richiedono, in alcuni casi, forme di ospitalità residenziale o semiresidenziale.

Tenuto conto di tale evoluzione, l'INPS ha dunque confermato l'estensione della tutela previdenziale della malattia anche con riferimento alle ipotesi di permanenza presso:

- strutture ambulatoriali che offrono prestazioni equiparate al day hospital;
- centri di Salute Mentale (CSM);
- strutture riabilitative e socio-riabilitative psichiatriche e altre strutture sanitarie residenziali e semiresidenziali;
- strutture di Osservazione Breve Intensiva (OBI) e Degenza Breve (DB);
- comunità terapeutiche e strutture per le dipendenze patologiche;
- centri per Disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione (DNA).

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

INAIL - RETTIFICA DEGLI INQUADRAMENTI SETTORIALI

Con la circ. 12.6.2026 n. 28, l'INAIL illustra le modifiche apportate dal DM 2.4.2026 alle Modalità per l'applicazione delle tariffe dei premi (MAT) (DM 27.2.2019) nonché gli aggiustamenti nel nomenclatore tariffario ivi disposti.

L'innovazione più importante è quella relativa alla rettifica degli inquadramenti settoriali sbagliati.

In particolare, benché la tariffa approvata nel 2019 prevedesse esplicitamente che il provvedimento di reinquadramento aveva la stessa decorrenza di quello INPS, si è ritenuto opportuno modificare tale disposizione e ora la decorrenza ordinaria è dal primo giorno del mese successivo al provvedimento.

Fanno eccezione solo due casi, ovverosia:

- erronea o incompleta denuncia del datore di lavoro che abbia comportato il versamento di un premio minore di quello effettivamente dovuto. Si applicano in tali casi anche le sanzioni previste per l'erronea o incompleta denuncia;
- erroneo inquadramento non addebitabile al datore di lavoro che abbia comportato il versamento di un premio maggiore di quello effettivamente dovuto. È facoltà del datore di lavoro, ricorrendone i presupposti, chiedere l'applicazione dell'art. 2033 c.c.

MINISTERO DEL LAVORO - FAQ IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con un comunicato del 17.6.2026, il Ministero del Lavoro ha diffuso nuove FAQ relative all'adesione automatica alla previdenza complementare, la cui disciplina è stata rivista dall'art. 1 co. 204 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026).

Si ricorda, infatti, che dall'1.7.2026 i lavoratori del settore privato alla prima assunzione sono iscritti d'ufficio alla previdenza complementare mediante "silenzio-assenso", con conferimento dell'intero TFR maturando e dei contributi previsti a carico del datore di lavoro e del lavoratore (c.d. "contribuzione piena"), ferma restando la facoltà per il lavoratore di non versare la contribuzione a suo carico se la retribuzione annua lorda è inferiore all'assegno sociale.

In ogni caso, entro 60 giorni dall'assunzione, il lavoratore può rinunciare all'adesione, optare per un'altra forma di previdenza complementare o mantenere il TFR in azienda, con possibilità di successiva revoca.

Con l'occasione, il Ministero chiarisce poi che l'adesione automatica può operare anche nei rapporti a tempo determinato, ma solo se hanno una durata tale da consentire il decorso dei 60 giorni dall'assunzione.

Ulteriori chiarimenti riguardano poi gli adempimenti a carico dei datori di lavoro, quali la consegna al lavoratore dell'apposita informativa e del modello "TFR2" per la destinazione

del TFR e la comunicazione alla forma pensionistica complementare dell'avvenuta adesione.

INPS - RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2026 PER IL LAVORO ALL'ESTERO

Con la circ. 18.6.2026 n. 66, l'INPS ha fornito le indicazioni e le istruzioni operative per l'applicazione delle retribuzioni convenzionali, stabilite dal DM 29.5.2026 per l'anno 2026, da prendere come riferimento per il calcolo dei contributi dovuti per i lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari.

In particolare, si precisa che le retribuzioni convenzionali devono essere prese a riferimento per:

- i lavoratori (italiani, cittadini degli altri Stati UE o extracomunitari titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia) inviati dal proprio datore di lavoro in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale;
- i lavoratori (come sopra definiti) operanti in Paesi convenzionati, limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi vigenti.

Le aziende che nei mesi da gennaio a giugno 2026 hanno operato in difformità dalle istruzioni recate dalla circolare in commento sono ammesse a regolarizzare tale periodo entro il 16.9.2026 senza aggravio di oneri aggiuntivi.

INPS - CONTRIBUTI 2026 PER I LAVORATORI AGRICOLI AUTONOMI

Con la circ. 18.6.2026 n. 67, l'INPS ha comunicato gli importi dei contributi obbligatori dovuti dai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e IAP per l'anno 2026.

L'importo è composto da:

- contributo IVS, determinato moltiplicando il reddito medio convenzionale (fissato a 66,86 euro) per il numero di giornate indicate nella "Tabella D" allegata alla L. 233/90, in corrispondenza della fascia di reddito in cui si colloca l'azienda, e al risultato ottenuto occorre applicare l'aliquota di finanziamento del 24%;
- contributo addizionale per ogni giornata di iscrizione, fissato nella misura pari a 0,81 euro;
- contributo di maternità, pari a 7,49 euro;
- contributo INAIL, che dall'1.1.2026 è stato ridotto a 650,00 euro per le zone ordinarie e 450,12 euro per i territori montani e le zone svantaggiate (per effetto della revisione prevista dall'art. 1 co. 2 del DL 159/2025 e definita dal DM 1.4.2026).

I contributi dovranno essere versati con modello F24 in 4 rate (disponibili nel "Cassetto previdenziale del contribuente"), entro il: 16.7.2026; 16.9.2026; 16.11.2026; 18.1.2027.

INPS - CONVENZIONE CON INARCASSA PER IL TRASFERIMENTO DEI CONTRIBUTI ERRONEAMENTE VERSATI

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

Con la circ. 19.6.2026 n. 68, l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti in merito ad una convenzione stipulata con INARCASSA per il trasferimento della contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) versata in buona fede dal contribuente a una Gestione previdenziale diversa da quella legittimata a riceverla.

In particolare, la convenzione indica le somme oggetto di trasferimento e i periodi a cui esse

afferiscono, gli obblighi dei due enti previdenziali circa la sistemazione delle posizioni assicurative, gli aspetti di natura contabile per il trasferimento delle somme e le modalità di scambio dei dati.

Nel merito, si precisa che sono oggetto di trasferimento le somme erroneamente versate e riferite ai periodi a decorrere dall'1.1.2001, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 116 co. 20 della L. 388/2000, e ai periodi anteriori a tale data, ai sensi dell'art. 1189 c.c.

Nel merito, l'INPS ricorda che il decorso del termine decennale non produce effetti ai fini della prescrizione.

In entrambe le casistiche sopra menzionate il trasferimento avviene senza aggravio di interessi e sanzioni.

Infine, si segnala che non possono essere trasferiti i contributi utilizzati per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche nonché l'ulteriore contribuzione non pensionistica, destinata al finanziamento delle prestazioni assistenziali.

INL - ATTIVITÀ DI CONTRASTO AL CAPORALATO IN AGRICOLTURA

9

Con la nota 9.6.2026 n. 4227, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha reso noto l'avvio di una campagna di vigilanza straordinaria e congiunta su tutto il territorio nazionale sul contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura.

La vigilanza straordinaria sarà avviata a partire dal mese di giugno e si protrarrà nei mesi di luglio, agosto e settembre, con possibilità di estendere l'attività anche per periodi ulteriori, in linea con quanto già previsto in analoghe campagne ispettive.

Le attività saranno pianificate tenendo conto delle:

- colture stagionali e dei relativi picchi di utilizzo della manodopera;
- aree territoriali maggiormente esposte al rischio di fenomeni di caporalato;
- informazioni disponibili da fonti istituzionali e da attività di intelligence territoriale.

Gli interventi dovranno inoltre essere programmati sulla base di analisi del rischio e attività di intelligence territoriale, concentrazione degli accessi nei periodi e nelle fasce orarie maggiormente significative, condivisione preventiva delle modalità operative tra i soggetti coinvolti.

INPS - VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI VOLONTARI 2026 IN AGRICOLTURA

Con la circ. 22.6.2026 n. 69, l'INPS ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2026, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla Gestione di appartenenza dei proseguitori volontari.

In particolare, l'Istituto ha reso noto che:

- i lavoratori agricoli dipendenti autorizzati alla prosecuzione volontaria applicano l'aliquota del 30,50%;
- i coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali versano i contributi volontari secondo quattro classi di reddito settimanale (si riporta la tabella con le classi di reddito settimanale e i contributi ai fini della prosecuzione volontaria, con decorrenza 1.1.2026);
- i contributi integrativi volontari per gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato sono commisurati all'imponibile contributivo determinato in base alle retribuzioni percepite, sul quale deve essere applicata l'aliquota IVS vigente nel settore che, per l'anno 2026, per il FPLD è pari al 30,50%.

La circolare si sofferma poi sui contributi integrativi volontari dei piccoli coloni e partecipanti

familiari e sui contributi volontari dei coloni e mezzadri reinseriti nell'Assicurazione generale obbligatoria.

AGENZIA DELLE ENTRATE - IMPOSTA SOSTITUTIVA SUGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI DEI RINNOVI CONTRATTUALI

10

Con la circ. 24.6.2026 n. 3, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito all'imposta sostitutiva sugli incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali e sull'imposta sostitutiva sulle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e per turni (introdotte dall'art. 1 co. 7, 10 e 11 della L. 199/2025).

Tra le varie, è stato precisato che:

- le due imposte sostitutive non si applicano se al rapporto di lavoro non sia stato applicato un CCNL;
- gli incrementi contrattuali, le maggiorazioni o indennità in parola corrisposte ai lavoratori che fruiscono del regime agevolato degli impatriati, docenti o ai ricercatori, sono detassabili per l'intero ammontare (in caso di rinuncia all'imposta sostitutiva, le somme concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura ridotta prevista dalla norma);
- l'imposta sostitutiva sugli incrementi contrattuali può applicarsi anche all'indennità di cassa, agli incrementi corrisposti in relazione alla retribuzione dei giorni di ferie, delle festività sopresse e dei permessi (come i ROL), alla gratifica feriale prevista dal CCNL e al trattamento aggiuntivo per la festività soppressa del 4 novembre;

- la detassazione può applicarsi anche nel caso in cui gli aumenti previsti dal rinnovo del CCNL assorbano il superminimo riconosciuto sulla base di un accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro.

INPS - AVVIO DELLA CAMPAGNA REDEST 2026

Con il messaggio 24.6.2026 n. 2099, l'INPS ha comunicato l'avvio della Campagna RedEst 2026, relativa all'anno 2025, durante la quale occorre dichiarare i redditi percepiti dai titolari di prestazioni collegate al reddito residenti all'estero.

Sul punto, si ricorda che le modalità di accertamento reddituale per i percettori di prestazioni collegate al reddito residenti all'estero sono disciplinate dall'art. 49 co. 1 della L. 289/2002, mentre con gli artt. 1 e 2 del DM 12.5.2003 è stato disposto in via attuativa in quali casi l'accertamento reddituale debba effettuarsi con l'acquisizione di certificazioni rilasciate dagli Organismi esteri e in quali altri casi è sufficiente l'autocertificazione.

Operativamente, i modelli cartacei RedEst verranno inviati ai pensionati residenti all'estero nel mese di settembre 2026 e, una volta compilati e firmati, dovranno essere consegnati da questi ultimi agli Istituti di patronato e ai Consolati, i quali, al momento della consegna, dovranno accertare l'identità personale del dichiarante, verificare la conformità della documentazione presentata ai dati indicati nei modelli e provvedere all'acquisizione dei dati attraverso i servizi dedicati messi a disposizione dall'INPS.

INL - LINEE GUIDA PER IL RECUPERO DEI CREDITI PER LA PATENTE A PUNTI

Con la nota 24.6.2026 n. 4634, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) è intervenuto con riferimento al recupero dei crediti perduti e al ripristino della validità della patente a punti di cui all'art. 27 del DLgs. 81/2008, necessaria per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei e mobili.

Con l'occasione, l'INL ha fornito le Linee per uniformare l'operatività delle Commissioni territoriali per il recupero dei crediti persi in conseguenza del riscontro di una o più violazioni di cui all'Allegato I-bis al DLgs. 81/2008.

Tra le varie, si ricorda che ai sensi dell'art. 7 co. 1 del DM 132/2024, il presupposto per il recupero crediti è la dimostrazione di aver svolto un certo tipo di formazione o di aver effettuato determinati investimenti.

In particolare, l'INL precisa che la formazione dovrà essere ulteriore rispetto a quella prevista dal DLgs. 81/2008 e non potrà essere conteggiata ai fini del normale aggiornamento di quella obbligatoria. Potrà essere proposta su più moduli con un riconoscimento progressivo da parte delle Commissioni in più riunioni.

Al termine dell'attività formativa è previsto un test di verifica, che dovrà essere superato con almeno il 70% di risposte corrette. La durata del corso dovrà essere parametrata alla gravità delle violazioni commesse e verrà riconosciuto un credito ogni 4 ore di formazione.

INPS - CONTRIBUTI 2026 PER I PICCOLI COLONI E COMPARTICIPANTI FAMILIARI

Con la circ. 26.6.2026 n. 70, l'INPS ha indicato le aliquote contributive valide per l'anno 2026 e applicabili ai piccoli coloni e compartecipanti familiari da parte dei concedenti, riportandole in un'apposita tabella allegata alla stessa circolare.

Nello specifico:

- un'aliquota contributiva dovuta al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD) è stata fissata, per il 2026, in una percentuale pari al 30,39%, ripartita tra concedente (21,55%) e concessionario (8,84%);
- i contributi INAIL sono fissati dall'1.1.2026 in una misura pari all'8,5%, per effetto della revisione prevista dall'art. 1 co. 2 del DL 159/2025 e definita dal DM 1.4.2026 (fino al 31.12.2025 erano pari al 13,2435%). Cessa la riduzione dei premi e dei contributi ex art. 1 co. 128 della L. 147/2013;
- si confermano anche per il 2026 le agevolazioni per zone tariffarie, pari al 75% per i territori montani e al 68% per i territori svantaggiati.

La contribuzione deve essere versata in 4 rate, entro il:

- 16.7.2026, la prima rata;
- 16.9.2026, la seconda rata;
- 16.11.2026, la terza rata;
- 18.1.2027, la quarta rata.

12

INAIL - RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER LAVORATORI OPERANTI IN PAESI EXTRA UE

Con la circ. 26.6.2026 n. 32, l'INAIL ha reso noto che, a decorrere dall'1.1.2026 e fino al 31.12.2026, il calcolo dei premi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari deve essere effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali stabilite, per ciascun settore, dal DM 29.5.2026.

Tali retribuzioni valgono per i lavoratori italiani (anche comunitari o extracomunitari che lavorano e sono assicurati in Italia) che:

- svolgono attività subordinata, con conseguente esclusione dal regime convenzionale di altre tipologie di rapporto di lavoro;
- operano, in quanto "inviati" dal proprio datore di lavoro, in Paesi extracomunitari diversi da quelli con i quali siano in vigore accordi di sicurezza sociale, anche parziali, con conseguente esclusione dall'ambito applicativo in discorso degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati

ai quali si applichi la normativa comunitaria (Liechtenstein, Norvegia, Islanda, Svizzera) e degli Stati convenzionati.

Con l'occasione, l'Istituto assicuratore fornisce anche le istruzioni operative ai fini della determinazione della retribuzione convenzionale imponibile da assoggettare a contribuzione.

INAIL E INPS - MISURE PER LE REGIONI CALABRIA, SARDEGNA E SICILIA

Con la nota 30.6.2026, l'INAIL ha reso noto che i soggetti colpiti dagli eccezionali eventi meteorologici che hanno riguardato alcuni territori delle Regioni Calabria, Sardegna e Sicilia, interessati alla sospensione dei termini di adempimento e versamento (ai sensi dell'art. 2 co. 3 del DL 25/2026), devono presentare apposita comunicazione all'Istituto assicuratore.

La comunicazione deve essere presentata:

- mediante il servizio on line "Comunicazione sospensioni/recupero agevolati calamità naturali";
- dal 3.7.2026 al 4.9.2026.

Entro il 12.10.2026 andranno effettuati:

- i versamenti sospesi (occorre indicare nel modello di pagamento F24 il numero di riferimento "999280");
- le denunce retributive per l'autoliquidazione 2025/2026 e le domande di riduzione del tasso medio per prevenzione 2026 (i servizi on line "Alpi online" e "Riduzione per prevenzione" saranno disponibili dal 21.9.2026 al 12.10.2026).

Invece, con riferimento all'ammortizzatore sociale unico ex art. 5 del DL 25/2026, con il messaggio 1.7.2026 n. 2200, l'INPS ha fornito alcune indicazioni per il corretto invio dei flussi di pagamento diretto da parte dei datori di lavoro.

INPS - PAGAMENTO DIRETTO DELL'INDENNITÀ ECONOMICA DI MALATTIA

Con il messaggio 1.7.2026 n. 2207, l'INPS ha comunicato che dall'1.7.2026 il pagamento diretto dell'indennità economica di malattia non può più essere richiesto all'INPS in modalità cartacea, trasmettendo il modulo "SR188".

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha reso noto che, dalla medesima data, i lavoratori interessati possono richiedere la prestazione utilizzando la nuova funzionalità on line denominata "Sportello malattia a pagamento diretto".

Si ricorda che il pagamento diretto da parte dell'INPS interessa solo alcune tipologie di lavoratori del settore privato, come ad esempio i lavoratori dello spettacolo con contratto a termine o gli operai agricoli a tempo determinato.

Operativamente, il lavoratore interessato può accedere alla funzionalità sul sito dell'INPS e inserire una nuova comunicazione utilizzando la sezione "Dati Anagrafici", dove sono indicati i dati personali, l'indirizzo di residenza e le informazioni di recapito, e la sezione "Dati Comunicazione", che consente di indicare le date di inizio e fine dell'evento di malattia e del periodo per il quale si richiede il pagamento diretto, nonché la motivazione della richiesta e i dati relativi alla posizione lavorativa.

INPS - INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Con la circ. 3.7.2026 n. 72, l'INPS è intervenuto in merito all'esonero contributivo di cui all'art. 4 del DL 62/2026, destinato ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Lo sgravio contributivo in questione è:

- riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi;
- collegato a ciascun lavoratore under 35 stabilizzato;
- concesso nella misura del 100%, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500,00 euro su base mensile.

L'esonero è riconosciuto esclusivamente per le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato – anche a *part time* – di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi ed effettuate tra l'1.8.2026 e il 31.12.2026. Le trasformazioni in questione devono riguardare, senza soluzione di continuità, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30.4.2026.

Tra le varie, l'INPS precisa che il beneficio non si applica ai rapporti instaurati con lavoratori domestici, apprendisti e dirigenti.

Inoltre, non può essere incentivata la trasformazione a tempo indeterminato riguardante il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, mentre l'esonero contributivo può essere riconosciuto per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché quest'ultima sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

INL - TUTELA DEI LAVORATORI SUL RISCHIO LEGATO AI DANNI DA CALORE

Con la nota 6.7.2026 n. 5484, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito istruzioni operative al proprio personale ispettivo, volte alla tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore dovuti alle elevate temperature estive.

Le attività ispettive si rivolgeranno in prevalenza verso settori altamente a rischio (edilizia, agricoltura, logistica, lavori stradali e riders), concentrandosi sulle misure adottate dal datore di lavoro per prevenire i danni da calore e insolazione.

In particolare, verrà esaminato *in primis* il contenuto del DVR, ricordando che, in ragione di quanto previsto dall'art. 28 del DLgs. 81/2008, il datore di lavoro, nel valutare i rischi è

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

tenuto a tracciare una corretta mappatura degli stessi, considerando anche quelli che possono derivare dalle alte temperature, individuando e successivamente adottando idonee misure di prevenzione e protezione.

Con l'occasione, l'INL ricorda inoltre quanto già ribadito con la nota 21.7.2023 n. 5291 in relazione alle figure che hanno la responsabilità della sicurezza dell'azienda, tra le quali, oltre al datore di lavoro, rientra anche il preposto. Sul punto, si ricorda che in presenza di temperature eccessivamente elevate, entrambe le citate figure hanno il dovere di bloccare temporaneamente l'attività.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DEL “DECRETO LAVORO” CONVERTITO

La L. 112/2026 di conversione del DL 62/2026, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale, ha introdotto ulteriori novità in materia di rapporto di lavoro, contrattazione collettiva e previdenza complementare.

È stata pubblicata, sulla *Gazzetta Ufficiale*, serie generale 27.6.2026 n. 147, la L. 25.6.2026 n. 112 di conversione del DL 30.4.2026 n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Di seguito si riportano alcune delle principali novità introdotte in sede di conversione.

Limiti di durata dei tirocini extracurricolari

Il nuovo art. 4-*bis* del DL 62/2026 convertito prevede, mediante l'introduzione del co. 726-*bis* all'art. 1 della L. 30.12.2021 n. 234, che la durata massima dei tirocini extracurricolari di cui ai co. 720 - 726 dell'art. 1 della L. 234/2021, non possa eccedere il limite di 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

Al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, l'art. 6 del DL 62/2026, alcuni incentivi in favore delle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8 co. 1 lett. e) del DLgs. 27.11.2025 n. 18436.

In particolare, si dispone a favore delle predette aziende il riconoscimento, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026, per gli anni 2026, 2027 e 2028, 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.

Con decreto del Ministro del Lavoro da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della predetta legge di conversione:

- l'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile; resta comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
- sono stabilite le modalità di attuazione dell'art. 6 co. 1, ivi compresi le procedure di acquisizione delle certificazioni previste dall'art. 8 co. 1 lett. e)

del DLgs. 184/2025, e il periodo di validità delle stesse, nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 6 co. 3 del DL 62/2026.

Graduatorie per il collocamento lavorativo delle persone con disabilità

Il nuovo art. 6-ter interviene in materia di collocamento mirato dei lavoratori con disabilità, stabilendo che questi ultimi mantengano la posizione acquisita nella graduatoria ex art. 8 della L. 68/99 all'atto di inserimento nell'azienda anche quando siano assunti con contratto di apprendistato o con contratto di lavoro a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Disposizioni in materia di salario giusto

Il nuovo co. 4-bis dell'art. 7 del DL 62/2026, inserito in sede di conversione, interviene con riferimento al trattamento economico complessivo (c.d. "TEC") definito dai CCNL, precisa che il trattamento in questione è costituito:

- da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al co. 2 dell'art. 7 del DL 62/2026, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative;
- dalle prestazioni di *welfare* contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti;
- dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi.

Sono escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Indicazione del CCNL e della retribuzione sul SIISL

Il novellato art. 7 co. 6 del DL 62/2026 stabilisce che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, all'interno del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), le posizioni di lavoro pubblicate debbano contenere l'indicazione:

- del CCNL applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico assegnato ai sensi dell'art. 16-*quater* del DL 16.7.2020 n. 76;
- della retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale corrispondenti alla mansione oggetto della posizione.

Disposizioni in materia di contrattazione di prossimità

Il nuovo art. 7-bis del DL 62/2026 convertito stabilisce innanzitutto che i contratti collettivi di lavoro di prossimità di cui all'art. 8 del DL 138/2011, e le specifiche intese da essi realizzate siano depositati presso il Ministero del lavoro e l'Archivio dei Contratti del CNEL. Inoltre, si prevede che le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale:

-
-
- siano comunicate ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, con comunicazione scritta anche a mezzo posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali;
 - siano sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti.

Novità in materia di rinnovi contrattuali

Il novellato art. 10 del DL 62/2026 interviene in materia di rinnovi dei CCNL richiedendo ora alle parti stipulanti di prevedere sia le procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi sia i criteri di adeguamento da applicare nel periodo temporale intercorrente tra la scadenza di un contratto e la sottoscrizione del nuovo, assumendo a riferimento la data di scadenza del contratto previgente.

Inoltre, si prevede che, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 9 mesi (anziché 12) successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni siano adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'IPCA-NEI.

Disposizioni in materia di organi delle forme di previdenza complementare

L'art. 16-*bis* del DL 62/2026 convertito introduce limiti di durata e di rinnovo dei mandati consecutivi per gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari.

In particolare, si stabilisce che tali mandati durino 5 esercizi e che non possano essere rinnovati per più di 2 volte consecutive.

Inoltre, la norma in commento prevede che il presidente e il vicepresidente siano eletti dall'organo di amministrazione all'interno dei componenti del medesimo organo.

Disposizioni in materia di prestazioni delle forme di previdenza complementare

L'art. 16-*ter* del DL 62/2026 convertito ha apportato una modifica all'art. 1 co. 201 lett. b) della L. 199/2025, che in origine trovava applicazione dal 1.7.2026 e interveniva riguardo all'eventuale quota di prestazione in forma di capitale, elevando il limite dell'importo liquidabile in tale forma dal 50 al 60% del montante finale accumulato.

In sintesi, si prevede ora che le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione e di prestazione definita possano essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino a un massimo del 50% del montante finale accumulato, e in rendita vitalizia.

Inoltre, si differisce dal 1.7.2026 al 31.10.2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare in una specifica forma di rendita, costituita dall'erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a 5 anni, del montante accumulato.

Misure in materia di distacco dei lavoratori

Il nuovo art. 16-*quater* del DL 62/2026 convertito interviene in materia di distacco dei lavoratori, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e la continuità produttiva, introducendo una disposizione che opera:

- in via sperimentale per il periodo compreso tra il 28.6.2026 e il 31.12.2029;
- in deroga a quanto previsto dall'art. 30 del DLgs. 10.9.2003 n. 276.

La disposizione introdotta in sede di conversione in legge prevede la possibilità di ricorrere, previo accordo sindacale, al distacco di uno o più lavoratori:

- nel rispetto delle mansioni svolte;
- anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante;
- anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che adottano il medesimo contratto collettivo.

La norma del DL 62/2026 convertito specifica che tale possibilità è ammessa quando il distacco è finalizzato:

- alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva;
- alla conservazione delle competenze professionali;
- a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

Continuità occupazione dei lavoratori somministrati

L'art. 16-*quinquies* del DL 62/2026 interviene sulla disciplina della somministrazione di lavoro modificando l'art. 19 del DLgs. 81/2015.

Nel dettaglio, viene previsto che, ai fini del computo del periodo di 24 mesi di cui all'art. 19 co. 2 del DLgs. 81/2015 si debba tenere conto esclusivamente dei periodi di missione di lavoratori assunti dal somministratore con contratto a tempo determinato, aventi a oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, la novella aggiunge un nuovo co. 2-*bis* all'art. 19 del DLgs. 81/2015, in forza del quale il lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato possa svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore rispetto a quella prevista dal precedente co. 2, non superiore a 36 mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale.

Tale limite temporale decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026; eventuali precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato non rilevano ai fini del suddetto computo.

È nulla qualsiasi clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

PIENA OPERATIVITÀ PER IL CONFERIMENTO AUTOMATICO DEL TFR ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dall'1.7.2026 diventano operative le disposizioni in materia di conferimento automatico del TFR alle forme pensionistiche complementari, così come previste dalla legge di bilancio 2026.

L'art. 1 co. 204 della L. 199/2025 interviene con riferimento alle modalità di conferimento tacito o automatico del TFR (c.d. "silenzio-assenso") nonché ai criteri di investimento, da parte delle forme pensionistiche complementari, delle risorse derivanti da contributi o accantonamenti relativi al TFR, versati a seguito di adesioni non esplicite.

Va evidenziato come il provvedimento in esame richieda agli statuti e ai regolamenti delle forme pensionistiche complementari di prevedere che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio e rendimento, tenendo conto in particolare dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

In tal senso la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) ha adeguato le proprie istruzioni in materia con le deliberazioni del 19 e 23 giugno 2026.

Ampliamento dell'effetto del silenzio-assenso

La norma in esame ridefinisce la disciplina delle modalità e degli effetti del suddetto silenzio-assenso.

In sintesi, il principio del conferimento in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica:

- così come già previsto dalla disciplina previgente, ai lavoratori del settore privato in oggetto di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici;
- ai lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica collettiva, prevista da accordi collettivi, anche territoriali o aziendali.

In merito a quest'ultimo punto, la disposizione in esame precisa poi che in caso di più forme pensionistiche collettive, si fa riferimento a quella a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi.

Inoltre, in assenza di accordi di natura collettiva, la forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata ai sensi del DM 31.3.2020 n. 85.

Diritto di rinuncia all'adesione automatica

Il medesimo art. 1 co. 204 della L. 199/2025 stabilisce poi che entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore possa comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e:

- conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta;
- ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120 c.c.; tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.

Adempimenti datoriali

L'art. 1 co. 204 della L. 199/2025 individua infine una serie di adempimenti riservati al datore di lavoro in caso di adesione automatica del TFR alla previdenza complementare, nonché nelle ipotesi di prima assunzione o meno del lavoratore.

Nel dettaglio, in caso di adesione automatica il datore di lavoro deve:

- darne comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione;
- iniziare ad effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni riservati al lavoratore per la rinuncia all'adesione automatica.

Invece, nel caso di prima assunzione del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire a quest'ultimo (al momento della assunzione) un'informativa:

- sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare;
- sul meccanismo di adesione automatica;
- sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica;
- sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Invece, con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, il datore di lavoro deve fornire, contestualmente all'assunzione, un'apposita informativa al lavoratore sugli accordi

collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Qualora il lavoratore abbia già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro è tenuto fornire un'informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto troverà applicazione il meccanismo di adesione automatica.

Conferimento del TFR pregresso

Per questione di completezza, si ricorda che la devoluzione a forme di previdenza complementare è riconosciuta, in accordo con l'azienda, anche per il TFR pregresso, ed anche con riferimento alle quote maturate successivamente all'1.1.2007 (cfr. Pareri COVIP maggio 2014 e maggio 2009).

Inoltre, è necessario ricordare che le quote di TFR pregresso accantonate presso il Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS, non possono essere trasferite a fondi di previdenza complementare (messaggio INPS 4.2.2020 n. 413).

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

ISTRUZIONI PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI ISCRO PER L'ANNO 2026

Con il messaggio 1987/2026, l'INPS ha comunicato che dal 15.6.2026 al 31.10.2026, i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata possono presentare la domanda di accesso all'ISCRO relativamente all'anno in corso.

Con il messaggio 15.6.2026 n. 1987, l'INPS ha comunicato che dal 15.6.2026 al 31.10.2026, i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95 possono presentare la domanda di accesso all'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) per l'anno 2026.

Profili normativi

L'ISCRO è stata introdotta in via sperimentale per il triennio 2021-2023 dall'art. 1 co. 386 dalla L. 178/2020 e resa strutturale, dall'1.1.2024, dall'art. 1 co. 142 - 155 della L. 213/2023.

Possono beneficiare della misura i soggetti iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo ex art. 53 co. 1 del TUIR, ovverosia i liberi professionisti, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplice con reddito da lavoro autonomo iscritti alla citata Gestione separata.

Requisiti

Per poter accedere all'ISCRO, i predetti soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- non beneficiare dell'assegno di inclusione;
- aver prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 70% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 2 anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda;
- aver dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 12.749,18 euro (circ. INPS 28.1.2026 n. 4);
- essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- essere titolari di partita IVA attiva da almeno 3 anni, alla data di presenta-

zione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

Importo ed erogazione

Per quanto riguarda l'erogazione del trattamento, si ricorda che l'ISCRO:

- ha un importo pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto nei 2 anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda;
- viene erogata per 6 mensilità;
- spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

In ogni caso, per il 2026 l'importo non può superare gli 817,69 euro mensili e non può essere inferiore a 255,53 euro mensili (circ. INPS 4/2026).

Presentazione delle domande

Per presentare la domanda, è innanzitutto necessario essere muniti di apposita identità digitale SPID di livello 2 o superiore, Carta di identità elettronica (CIE), Carta nazionale dei servizi (CNS) o eIDAS.

L'utente in possesso di una delle citate identità digitali potrà quindi accedere alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" disponibile sul sito INPS (www.inps.it) e raggiungibile digitando il titolo della sezione nel motore di ricerca o seguendo il percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità", "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità".

Successivamente, occorrerà selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione "Strumenti", "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"; dopo l'autenticazione, è necessario selezionare la voce "Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO)". In alternativa al portale web, l'indennità ISCRO per l'anno 2026 può essere richiesta chiamando gli appositi numeri telefonici del *Contact Center* Multicanale.

Precisazioni dell'INPS

Con il messaggio in commento, l'Istituto previdenziale ha precisato che l'ISCRO non può essere richiesta nel biennio successivo all'anno di inizio di fruizione della stessa e che, in caso di decadenza dal diritto all'indennità, l'assicurato – pur non avendo beneficiato della stessa per tutte le 6 mensilità legislativamente previste – non può, comunque, accedere alla prestazione nel biennio successivo all'anno di inizio di fruizione dell'ISCRO decaduta.

La domanda per l'anno 2026 può, invece, essere utilmente presentata da coloro che:

- non hanno fatto richiesta per gli anni 2024 e/o 2025;
- pure avendo presentato domanda nelle precedenti annualità, non hanno avuto accesso alla prestazione perché l'istanza è stata respinta e/o la prestazione revocata dall'origine.

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

L'INPS fa presente, inoltre, che, ai fini della verifica dei requisiti reddituali, in sede di presentazione della domanda per l'anno 2026 l'assicurato deve autocertificare i redditi prodotti per ciascuno degli anni di interesse.

Infine, con specifico riferimento al requisito dell'iscrizione alla Gestione separata, l'INPS evidenzia che, ai fini dell'accesso alla prestazione in argomento, la mancata formalizzazione di tale adempimento non pregiudica la liquidazione della stessa nel caso in cui sia stato assolto l'obbligo del versamento contributivo alla Gestione medesima, ferma restando la necessaria formalizzazione dell'adempimento dell'iscrizione alla Gestione separata da parte del lavoratore.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN CASO DI ECCEZIONALI CONDIZIONI CLIMATICHE

Il DL 107/2026 introduce norme che consentono alle aziende impegnate nella realizzazione di opere infrastrutturali e nel settore agricolo, di sospendere o ridurre l'attività lavorativa con conseguente accesso in deroga al trattamento di integrazione salariale, anche a causa di eccezionali condizioni climatiche.

Con il DL 26.6.2026 n. 107 vengono reintrodotte norme che consentono alle aziende impegnate nella realizzazione di opere infrastrutturali e nel settore agricolo, di sospendere o ridurre l'attività lavorativa con conseguente accesso in deroga al trattamento di cassa integrazione, anche a causa di eccezionali condizioni climatiche.

Il provvedimento in questione tiene dunque conto di come le sempre più frequenti e intense ondate di calore incidano inevitabilmente sullo svolgimento delle attività lavorative, rendendo spesso necessaria la sospensione o la riduzione delle stesse. In tale contesto, risulta opportuno il riconoscimento di prestazioni di integrazione salariale, tra le quali la Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e la Cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA).

CIGO per le imprese impegnate in opere infrastrutturali

L'art. 6 del DL 107/2026 riconosce una serie di condizioni di favore per l'accesso agli ammortizzatori sociali in questione, a cominciare dalle imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, o che effettuano attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, coinvolte nella realizzazione delle opere infrastrutturali durante eccezionali situazioni climatiche, comprese quelle relative a straordinarie ondate di calore.

Nel dettaglio, la norma in commento concede il trattamento di Cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO) "disattivando" – relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili (c.d. "EONE") - i limiti di durata di 52 settimane previsti dall'art. 12 co. 2 e 3 del DLgs. 148/2015.

Sul punto, si precisa che tale disposizione agevolativa trova applicazione per il periodo compreso tra il 1.7.2026 e il 31.12.2026.

Inoltre, sempre per il medesimo periodo, si riconosce alle imprese che presentano domanda di integrazione salariale l'esonero dal pagamento del contributo addizionale di

cui all'art. 13 co. 3 del DLgs. 148/2015, specificamente previsto in tutti i casi in cui l'azienda richiede un intervento di CIGO.

Le agevolazioni in questione sono riconosciute nel limite di spesa di 4,9 milioni di euro per l'anno 2026.

Spetterà poi all'INPS monitorare l'utilizzo delle risorse finanziarie stanziare, anche in via prospettica, non accogliendo le domande eccedenti tale limite di spesa.

Riconoscimento del trattamento di CISOA per il settore agricolo

Per quanto riguarda invece le imprese del settore agricolo, l'art. 6 co. 2 del DL 107/2026 riconosce - sempre per il periodo compreso tra il 1.7.2026 e il 31.12.2026 - la concessione agevolata del trattamento di CISOA per intemperie stagionali, anche agli operai agricoli a tempo indeterminato e a tempo determinato.

In particolare, il trattamento viene concesso anche in caso:

- di riduzione dell'attività lavorativa pari alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente previsto;
- a prescindere dal requisito delle giornate lavorative.

Inoltre, le integrazioni al reddito in questione non sono conteggiate ai fini del raggiungimento della durata massima di 90 giornate all'anno, mentre sono equiparate al lavoro effettivo ai fini del:

- calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola;
- requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro, previsti all'art. 8 della predetta L. 457/72.

In relazione a quest'ultimo requisito, infatti, giova ricordare che si considerano operai agricoli i salariati fissi e gli altri lavoratori che svolgono annualmente oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Infine, la norma in parola prevede che in deroga a quanto previsto dall'art. 14 della L. 457/72, il trattamento CISOA concesso ai sensi del DL 107/2026 venga erogato dalla Sede dell'INPS territorialmente competente e direttamente dall'Istituto medesimo.

Anche in questo caso, il riconoscimento agevolato della CISOA è concesso nel limite di spesa di 10,3 milioni di euro per l'anno 2026 e spetterà all'INPS monitorare, anche in via prospettica, il rispetto del limite di spesa, non accogliendo le domande eccedenti il predetto limite.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI GIUGNO IN PILLOLE

AGRICOLTURA (OPERAI E FLOROVIVAISTI)

CCNL 28.5.2026

Rinnovata la disciplina applicabile agli operai agricoli e florovivaisti derivante dal CCNL 23.5.2022, scaduto il 31.12.2025.

Previsto un aumento pari al 5,1% per il biennio 2026-2027, di cui il 3,4% da giugno 2026 e il restante 1,7% da gennaio 2027. Si rimanda alla contrattazione provinciale per la definizione dettagliata dei salari contrattuali relativi a ciascun livello di inquadramento e a ogni area professionale.

Riconosciuto un elemento retributivo aggiuntivo pari allo 0,4% agli operai a tempo determinato che abbiano prestato attività lavorativa presso la stessa azienda per almeno 150 giornate annue nel corso di tre anni consecutivi.

In ambito normativo, si segnala in tema di lavoro stagionale, l'introduzione di contratti a tempo determinato di durata triennale (da svolgersi nell'ambito di tre distinti rapporti annuali consecutivi).

Introdotte nuove disposizioni in materia di permessi. In particolare, ai dipendenti a tempo indeterminato sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito per l'assistenza ai genitori anziani non autosufficienti, fruibili in occasione di ricoveri, dimissioni ospedaliere, accessi in *day hospital* o visite specialistiche. Viene inoltre esteso il diritto ai 3 giorni di congedo per lutto anche in caso di decesso del suocero o della suocera, indipendentemente dalla convivenza. Per i lavoratori titolari di permesso di soggiorno sono state previste 4 ore annue di assenza retribuita finalizzate all'espletamento degli adempimenti amministrativi presso la Questura. Infine, le 150 ore per il diritto allo studio nel triennio vengono estese anche alla frequenza di corsi universitari.

Sono state rafforzate le tutele in materia di malattia, con particolare riguardo ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o sottoposti a gravi interventi chirurgici; in caso di superamento del periodo di comporto, è riconosciuta la possibilità di fruire di un periodo di aspettativa non retribuita fino a 9 mesi.

Si segnala, infine, l'individuazione dei criteri per la determinazione del trattamento economico complessivo (TEC) come riferimento per la definizione del salario giusto.

AUTOSTRADE E TRAFORI

ACCORDO 26.6.2026

L'Accordo rinnova fino al 30.6.2028 la disciplina applicabile al personale dipendente di imprese esercenti attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, attività e servizi connessi a supporto, sistemi di viabilità integrata.

Previsti nuovi minimi retributivi dall'1.8.2026, dall'1.1.2027, dall'1.8.2027 e dall'1.1.2028 con importi differenziati, rispettivamente, per le attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio (sez. 1); per le attività di supporto alla persona e nelle attività accessorie di supporto all'utenza (sez. 2); per le attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento (sez. 3); per le attività di installazione, gestione e manutenzione di impianti (sez. 4) e, infine, per le attività di supporto tecnico e ingegneristico (sez. 5).

In luglio 2026 dovrà inoltre essere erogata un'indennità *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra luglio 2025 e giugno 2026, anch'essa con importi differenziati per area di attività. Per il dettaglio degli importi previsti per ciascuna sezione, sia con riferimento ai minimi retributivi sia all'*una tantum*, si rinvia alle tabelle contenute nella parte economica dell'Accordo.

In materia di classificazione del personale, da luglio 2026 sono state introdotte tre nuove posizioni retributive per le attività riconducibili alle sezioni 2, 3 e 4 e due nuove posizioni retributive per le attività riconducibili alla sezione 5.

A partire da settembre 2026, in caso di utilizzo di un automezzo personale per motivi di servizio, vengono superate le precedenti soglie di rimborso differenziate in base alla cilindrata, sostituite da un rimborso composto dalle seguenti due componenti: 0,15 euro per ogni chilometro percorso e un importo corrispondente al costo di un litro di benzina ogni 8 km di percorrenza.

In tema di lavoro agile, le imprese si impegnano a definire con le RSA, entro il 26.9.2026, gli ambiti organizzativi compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione. In assenza di tale definizione, sarà comunque riconosciuta, in caso di mansione compatibile con lo svolgimento della prestazione a distanza, una giornata a settimana ai lavoratori che si trovino in situazioni di bisogno.

Si segnalano novità anche in materia di permessi retribuiti, con la previsione, a decorrere dall'1.1.2027, di 2 giornate di permesso per l'assistenza ai figli in occasione dell'inserimento all'asilo nido o alla scuola dell'infanzia e di una giornata a disposizione dei nonni per la nascita di ciascun nipote. Sono inoltre previste 2 giornate annue di permesso, non frazionabili, per i lavoratori che svolgono attività di caregiver.

Con riferimento ai permessi studio, è stato stabilito che il monte ore triennale fruibile dai lavoratori a tempo parziale è pari a 105 ore, corrispondenti al 70% delle 150 ore già spettanti al personale a tempo pieno, con possibilità di concentrazione in un solo anno, a condizione che il corso cui il lavoratore intende partecipare abbia una durata di almeno 180 ore.

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

COMMERCIO (CONFSAL - CONFLAVORO)

CCNL 19.5.2026

È stata rinnovata fino al 31.5.2029 la disciplina applicabile al personale delle imprese operanti nel settore del commercio e dei servizi.

Previsti nuovi minimi retributivi da novembre 2026 e febbraio 2027. Di seguito i valori validi dall'1.11.2026: liv. Q, 3.049,00 euro; liv. 1, 2.562,00 euro; liv. 2, 2.285,00 euro; liv. 3, 2.025,00 euro; liv. 4, 1.820,00 euro; liv. 5, 1.693,00 euro; liv. 6, 1.572,00 euro; liv. 7, 1.425,00 euro. Per gli operatori di vendita i valori sono i seguenti: 1ª cat., 1.752,00 euro; 2ª cat., 1.549,00 euro.

Si segnala l'aumento dell'indennità di cassa e maneggio denaro, che sale dal 5% al 6%.

Prevista la possibilità per il lavoratore di aderire volontariamente a un Fondo di previdenza complementare convenzionato, con contribuzione a scelta del 2%, 3% o 4% e corrispondente contributo a carico del datore pari, rispettivamente, all'1%, all'1,5% e al 2%.

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

EDILIZIA (CONFIAL - FEDERDAT)

CCNL 11.5.2026

Rinnovata fino al 30.5.2029 la disciplina collettiva applicabile al personale di imprese edili e affini derivante dal CCNL 4.5.2023.

Previsto l'incremento delle retribuzioni con decorrenza 1.6.2026 e 1.3.2027. Di seguito si riportano i minimi retributivi validi dallo scorso mese di giugno: liv. 7Q, 2.234,71 euro; liv. 7, 2.234,71 euro; liv. 6, 2.011,23 euro; liv. 5, 1.676,02 euro; liv. 4, 1.564,31 euro; liv. 3, 1.452,56 euro; liv. 2, 1.307,31 euro; liv. 1, 1.117,36 euro.

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

FONDOSANI (CONFSAL - CONFLAVORO)

ACCORDO 28.5.2026

L'Accordo rimodula, con decorrenza 1.6.2026, la disciplina del Fondo sanitario integrativo Fondosani per i seguenti CCNL sottoscritti da Conflavoro PMI, Confsal e Fesica: acconciatura ed estetica; alimentari artigianato; alimentari industria; animatori turistici; call center; commercio terziario; gomma e plastica industria; grafica e editoria industria; igiene ambientale, aziende private e municipalizzate; impianti sportivi e attività sportive; metalmeccanico industria; installatori e manutentori piscine; lavanderie e tintorie; letturisti acqua, gas, luce; metalmeccanico artigianato; moda artigianato; moda industria; multiservizi; ortofrutticoli ed agrumari; pesca e imprenditoria ittica; metalmeccanico PMI; pulizie e servizi; radio e tv; progettazione e restauro; trasporti; turismo, pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, alberghi e studi professionali. Tale Accordo dispone

l'iscrizione al Fondo per tutti i lavoratori assunti sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, compresi apprendisti, collaboratori e quadri.

Previsto un contributo mensile obbligatorio, pari a 14,50 euro per ciascun lavoratore in forza, di cui 13,50 euro a carico del datore di lavoro e 1,00 euro a carico del lavoratore; da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese. Le relative quote devono essere versate tramite modello F24, utilizzando il codice "Sani". Il datore di lavoro che omette il versamento della quota mensile è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a euro 25 lordi per ciascuna mensilità prevista dal CCNL.

METALMECCANICA (COOPERATIVE)

ACCORDO 23.6.2026

L'Accordo ha aggiornato l'indennità di trasferta e l'indennità oraria di reperibilità sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, al fine di adeguarne i valori alla dinamica inflativa consuntivata per il 2025.

Con decorrenza 1.6.2026, l'indennità di trasferta è rideterminata come segue:

- trasferta intera, 51,68 euro;
- quota per pranzo o cena, 13,40 euro;
- quota per pernottamento, 24,68 euro.

Invece per l'indennità di reperibilità, i nuovi valori da corrispondere da giugno 2026 sono i seguenti:

- compenso giornaliero per reperibilità di 16 ore:
 - per i livelli C1, D2 e D1, 5,91 euro;
 - per i livelli C3 e C2, 7,05 euro;
 - per i livelli A1, B3, B2 e B1, 8,09 euro;
- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore:
 - per i livelli C1, D2 e D1, 8,90 euro;
 - per i livelli C3 e C2, 11,06 euro;
 - per i livelli A1, B3, B2 e B1, 13,33 euro;
- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore festiva:
 - per i livelli C1, D2 e D1, 9,62 euro;
 - per i livelli C3 e C2, 11,87 euro;
 - per i livelli A1, B3, B2 e B1, 14,02 euro;
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni:
 - per i livelli C1, D2 e D1, 38,48 euro;
 - per i livelli C3 e C2, 46,35 euro;
 - per i livelli A1, B3, B2 e B1, 53,82 euro;
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo:
 - per i livelli C1, D2 e D1, 39,20 euro;

- per i livelli C3 e C2, 47,17 euro;
- per i livelli A1, B3, B2 e B1, 54,52 euro;
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo e giorno libero:
 - per i livelli C1, D2 e D1, 42,19 euro;
 - per i livelli C3 e C2, 51,17 euro;
 - per i livelli A1, B3, B2 e B1, 59,75 euro.

METALMECCANICI (INDUSTRIA)

ACCORDO 16.6.2026

L'Accordo ha aggiornato l'indennità di trasferta e l'indennità oraria di reperibilità sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, al fine di adeguarne i valori alla dinamica inflativa consuntivata per il 2025. Con decorrenza 1.6.2026, l'indennità di trasferta è rideterminata come segue:

- trasferta intera, 51,29 euro;
- quota per pranzo o cena, 13,13 euro;
- quota per pernottamento, 25,03 euro.

Per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, da giugno 2026 i nuovi valori da corrispondere sono i seguenti:

- compenso giornaliero per reperibilità di 16 ore:
 - per i livelli D1, D2 e C1, 5,87 euro;
 - per i livelli C2 e C3, 7,00 euro;
 - per i livelli B1, B2, B3 e A1, 8,03 euro.
- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore:
 - per i livelli D1, D2 e C1, 8,83 euro;
 - per i livelli C2 e C3, 10,98 euro;
 - per i livelli B1, B2, B3 e A1, 13,23 euro.
- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore festiva:
 - per i livelli D1, D2 e C1, 9,55 euro;
 - per i livelli C2 e C3, 11,78 euro;
 - per i livelli B1, B2, B3 e A1, 13,92 euro.
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni:
 - per i livelli D1, D2 e C1, 38,18 euro;
 - per i livelli C2 e C3, 45,98 euro;
 - per i livelli B1, B2, B3 e A1, 53,38 euro.
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo:
 - per i livelli D1, D2 e C1, 38,90 euro;
 - per i livelli C2 e C3, 46,78 euro;
 - per i livelli B1, B2, B3 e A1, 54,07 euro.
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo e giorno libero:

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

www.gestyo.it – info@gestyo.it

- per i livelli D1, D2 e C1, 41,86 euro;
- per i livelli C2 e C3, 50,76 euro;
- per i livelli B1, B2, B3 e A1, 59,27 euro.

METALMECCANICI (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

ACCORDI 4.6.2026 E 17.6.2026

L'Accordo 4.6.2026 rinnova per il triennio 2026-2028 la disciplina applicabile al personale delle piccole e medie imprese dei settori metalmeccanico, orafo e dell'installazione di impianti.

Aumentati i minimi retributivi dall'1.6.2027 e dall'1.6.2028 e confermati invece i valori in essere dall'1.6.2026, come già previsti dall'Accordo 24.7.2025.

In materia di lavoro straordinario, l'Accordo ha innalzato i limiti massimi annui, portandoli a 52 ore per la generalità dei lavoratori e a 44 ore per il personale turnista.

Sul versante normativo, le Parti hanno individuato le causali contrattuali aggiuntive che legittimano una durata complessiva eccedente i 12 mesi, purché compresa entro i 24 per il contratto a tempo determinato. Da gennaio 2027 la possibilità di prevedere un termine prolungato, nei casi espressamente indicati, sarà subordinata alla stabilizzazione di almeno il 20% dei contratti a termine cessati nell'anno precedente; restano esclusi quelli stipulati per ragioni sostitutive.

Prevista un'estensione delle tutele confronti dei lavoratori con disabilità certificata; nei loro confronti l'Accordo ha disposto che in caso di malattia, al superamento del periodo di comporto, sia riconosciuto un ulteriore periodo di conservazione del posto della durata di:

- 30 giorni (per anzianità di servizio fino a 3 anni);
- 45 giorni (per anzianità superiore a 3 anni e fino a 6 anni);
- 60 giorni (per anzianità superiore a 6 anni).

Durante tali periodi aggiuntivi, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un'integrazione del trattamento economico fino al raggiungimento del 50% della retribuzione complessiva che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato attività lavorativa.

In tema di assistenza sanitaria integrativa è stato previsto l'incremento del contributo a carico del datore di lavoro a 120 euro da gennaio 2027 e a 132 euro da gennaio 2029.

Dal 2028 il valore annuo degli strumenti di *welfare* sarà innalzato da 200 a 250 euro.

Successivamente, con Accordo 17.6.2026, le Parti hanno aggiornato l'indennità di trasferta e l'indennità oraria di reperibilità sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, al fine di adeguarne i valori alla dinamica inflativa consuntivata per il 2025. Di seguito si riportano i valori dell'indennità di trasferta validi dall'1.6.2026:

- trasferta intera, 51,28 euro;
- quota per pranzo o cena, 13,14 euro;
- quota per pernottamento, 25,95 euro.

Con riferimento invece all'indennità di reperibilità, i nuovi valori applicabili da giugno 2026 sono i seguenti:

- compenso giornaliero per reperibilità di 16 ore:
 - per i livelli 1, 2 e 3, 5,87 euro;
 - per i livelli 4 e 5, 7,00 euro;
 - per i livelli 6, 7, 8 e 9, 8,04 euro.
- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore:
 - per i livelli 1, 2 e 3, 8,83 euro;
 - per i livelli 4 e 5, 10,97 euro;
 - per i livelli 6, 7, 8 e 9, 13,23 euro.
- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore festiva:
 - per i livelli 1, 2 e 3, 9,54 euro;
 - per i livelli 4 e 5, 11,78 euro;
 - per i livelli 6, 7, 8 e 9, 13,92 euro.
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni:
 - per i livelli 1, 2 e 3, 38,19 euro;
 - per i livelli 4 e 5, 45,96 euro;
 - per i livelli 6, 7, 8 e 9, 53,45 euro.
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo:
 - per i livelli 1, 2 e 3, 38,90 euro;
 - per i livelli 4 e 5, 46,75 euro;
 - per i livelli 6, 7, 8 e 9, 54,13 euro.
- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo e giorno libero:
 - per i livelli 1, 2 e 3, 41,87 euro;
 - per i livelli 4 e 5, 50,74 euro;
 - per i livelli 6, 7, 8 e 9, 59,32 euro.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFIMI)

ACCORDI 22.5.2026 E 19.6.2026

Con Accordo 22.5.2026, le Parti hanno stabilito che gli incrementi retributivi introdotti nei rinnovi sottoscritti in data 13.6.2024, 14.7.2025 e 28.10.2025, non hanno natura di Accordi ponte, ma costituiscono a tutti gli effetti rinnovi contrattuali.

Tale previsione si collega all'art. 1 commi 7 e 12 della L. n. 199/2025, che ha introdotto per il 2026 un'imposta sostitutiva del 5% sugli aumenti retributivi derivanti da rinnovi contrattuali del settore privato sottoscritti nel triennio 2024-2026.

Successivamente, con Accordo 19.6.2026, sono state confermate validità ed efficacia degli incrementi dei minimi retributivi e delle indennità di trasferta e di reperibilità già previsti con decorrenza giugno 2026 dall'Accordo 28.10.2025.

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

ORMEGGIATORI E BARCAIOLI

ACCORDI 28.5.2026

L'Accordo rinnova la disciplina collettiva applicabile agli ormeggiatori e ai barcaioli dei porti italiani, scaduta il 30.6.2025.

Di seguito i nuovi minimi retributivi validi maggio 2026: liv. 1, 1.794,79 euro; liv. 2, 1.721,12 euro; liv. 3, 1.651,94 euro; aspirante ormeggiatore, 1.547,87 euro; allievo ormeggiatore, 1.444,68 euro.

Da segnalare la previsione per cui, al passaggio dalla qualifica di aspirante ormeggiatore al 3° livello della classificazione del personale, sia riconosciuto un aumento periodico di 26 euro.

Definite, altresì, le maggiorazioni per il lavoro straordinario di ormeggiatori e barcaioli giornalieri; di seguito i valori applicabili:

- straordinario feriale: liv. 1, 12,29 euro; liv. 2, 11,78 euro; liv. 3, 11,31 euro;
- straordinario festivo e notturno feriale: liv. 1, 12,82 euro; liv. 2, 12,29 euro; liv. 3, 11,80 euro;
- straordinario notturno festivo: liv. 1, 13,35 euro; liv. 2, 12,81 euro; liv. 3, 12,29 euro.

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

TERZIARIO AVANZATO (CISAL - ANPIT)

ACCORDO 23.3.2026

Prevista l'erogazione di un importo a titolo di anticipazione sui futuri aumenti contrattuali (AFAC) nei confronti del personale dipendente delle imprese del terziario avanzato, con contestuale abrogazione dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC).

Dall'1.6.2026 i datori di lavoro sono pertanto tenuti a corrispondere i seguenti importi mensili: dirigente, 300,26 euro; liv. Q, 218,00 euro; liv. A1, 185,92 euro; liv. A2, 166,17 euro; liv. B1, 146,43 euro; liv. B2, 133,27 euro; liv. C1, 119,28 euro; liv. C2, 106,94 euro; liv. D1, 93,78 euro; liv. D2, 82,26 euro. Per gli operatori di vendita gli importi sono i seguenti: 1^a cat., 146,43 euro; 2^a cat., 133,27 euro; 3^a cat., 119,28 euro; 4^a cat., 106,94 euro.

Prevista altresì un'indennità forfetaria *una tantum*, da erogare nei mesi di luglio e novembre 2026; di seguito i valori di ciascun rateo: dirigente, 321,71 euro; liv. Q, 233,57 euro; liv. A1, 199,20 euro; liv. A2, 178,04 euro; liv. B1, 156,89 euro; liv. B2, 142,79 euro; liv. C1, 127,80 euro; liv. C2, 114,58 euro; liv. D1, 100,48 euro; liv. D2, 88,14 euro. Per gli operatori di vendita gli importi sono i seguenti: 1^a cat., 156,89 euro; 2^a cat., 142,79 euro; 3^a cat., 127,80 euro; 4^a cat., 114,58 euro.

L'AFAC e l'indennità *una tantum* sono riconosciute anche agli apprendisti e ai lavoratori a tempo parziale. Per i primi, gli importi vanno ridotti in relazione all'inquadramento, mentre per i secondi devono essere riproporzionati in base alla minore durata dell'orario rispetto al normale orario di lavoro.

TRASPORTO AEREO (ATTIVITÀ AEREOPORTUALI)

ACCORDO 16.4.2026

L'Accordo rinnova fino al 31.12.2028 la disciplina applicabile al settore dell'*air traffic management* (servizi ATM diretti e complementari). Previsti incrementi dei minimi retributivi con decorrenza 1.7.2026, 1.7.2027 e 1.7.2028. A ciascuna decorrenza deve essere riconosciuto un aumento pari all'1,5% dei valori in vigore all'1.1.2026 dei seguenti elementi retributivi: minimo contrattuale, scatto anomalo, superminimo professionale e superminimo professionale da ristrutturazione salariale.

Altre novità di carattere retributivo riguardano il solo personale operante in impianti strategici o nei servizi complementari (a titolo esemplificativo e non esaustivo: superminimo professionale, percentuali di maggiorazione oraria, indennità di funzione e altre indennità); per l'analisi delle relative disposizioni si rinvia alle specifiche al testo dell'Accordo.

In ambito normativo si segnala la rimodulazione dell'istituto del preavviso in caso di licenziamento o dimissioni. Inserita una distinzione tra le diverse categorie di personale, con un periodo di preavviso fisso, non inferiore a 180 giorni di calendario, per le seguenti figure professionali: controllore del traffico aereo, esperto di assistenza al volo, meteorologo, pilota e operatore radiomisure. Per tutto il restante personale, invece, il periodo di preavviso è fissato sulla base di una griglia che combina la classe di inquadramento con l'anzianità di servizio, articolata in tre fasce (fino a 3 anni, da 4 a 10 anni e oltre 10 anni).

Ampliate le tutele nei confronti delle donne vittime di violenza di genere, con il riconoscimento di ulteriori 90 giorni in aggiunta ai 90 giorni già previsti dalla legge.

TRASPORTO AEREO (CATERING)

ACCORDO 17.6.2026

È stata rinnovata fino al 31.12.2028 la disciplina applicabile al personale dipendente dalle aziende che svolgono attività di catering aereo, nell'ambito delle gestioni e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra.

Previsti nuovi minimi retributivi dall'1.7.2026 e dall'1.10.2027. Di seguito si riportano i valori dei minimi retributivi validi da luglio 2026: liv. A (par. 270), 2.143,96 euro; liv. B (par. 245), 1.945,45 euro; liv. C (par. 210), 1.667,50 euro; liv. D (par. 176), 1.397,55 euro; liv. E (par. 166), 1.318,14 euro; liv. F (par. 156), 1.238,73 euro; liv. G (par. 126), 1.000,49 euro; liv. H (par. 113), 897,27 euro; liv. I (par. 100), 794,05 euro.

Dall'1.7.2026 l'indennità aeroportuale passa da 1,29 euro a 1,50 euro per ciascun giorno di effettiva presenza, mentre il valore del buono pasto aumenta a 7 euro, con un ulteriore incremento a 8 euro a regime dall'1.10.2027.

In ambito normativo, è stata modificata la durata massima del periodo di prova, ora fissata in:

- 60 giorni per il livello E;
- 45 giorni per i livelli F e G;
- 25 giorni per il livello H.

Sono stati altresì modificati i termini del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni, limitatamente ai livelli F e G con anzianità di servizio fino a 5 anni, ora pari a 25 giorni.

In materia di assistenza sanitaria integrativa, le Parti hanno previsto l'aumento del contributo mensile da 10 a 20 euro per ciascun lavoratore a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata pari o superiore a 6 mesi. Tale incremento decorrerà a seguito dell'individuazione del soggetto privato con cui stipulare la relativa convenzione, da perfezionare entro il 31.12.2026.

Per le altre novità si rinvia al testo dell'Accordo.

TURISMO (UGL - FEDERTERZIARIO)

CCNL 26.5.2026

È stata rinnovata fino al 30.4.2029 la disciplina applicabile al personale delle aziende del settore turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione, scaduta il 31.12.2025.

Previsti incrementi dei minimi retributivi con decorrenza 1.5.2026, 1.5.2027 e 1.2.2028. Di seguito gli importi della paga base conglobata validi da maggio 2026 per la generalità delle imprese: liv. A, 2.523,81 euro; liv. B, 2.367,60 euro; liv. 1, 2.101,96 euro; liv. 2, 1.908,60 euro; liv. 3, 1.793,86 euro; liv. 4, 1.686,52 euro; liv. 5, 1.574,85 euro; liv. 6S, 1.509,84 euro; liv. 6, 1.436,20 euro. Per le aziende minori gli importi sono i seguenti: liv. A, 2.518,16 euro;

liv. B, 2.362,45 euro; liv. 1, 2.096,81 euro; liv. 2, 1.904,23 euro; liv. 3, 1.790,01 euro; liv. 4, 1.683,17 euro; liv. 5, 1.571,76 euro; liv. 6S, 1.507,02 euro; liv. 6, 1.433,50 euro. Di seguito i valori validi invece per le imprese di viaggio e turismo: liv. A, 2.389,96 euro; liv. B, 2.217,96 euro; liv. 1, 2.005,52 euro; liv. 2, 1.838,68 euro; liv. 3, 1.733,76 euro; liv. 4, 1.634,00 euro; liv. 5, 1.532,52 euro; liv. 6S, 1.474,04 euro; liv. 6, 1.408,68 euro. Si informa che gli importi indicati per i livelli A e B includono anche l'indennità di funzione pari a 80 euro.

Per le altre novità si rinvia al testo dell'Accordo.

VIGILANZA PRIVATA (CISAL - ANPIT)

ACCORDO 4.6.2026

È stata rinnovata la disciplina applicabile al personale di istituti e aziende di vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari, scaduta il 31.10.2018. La nuova disciplina è valida dall'1.7.2026 e scadrà il 30.6.2029.

Previsto l'incremento della paga base nazionale conglobata mensile (PBNM), suddiviso in più *tranche* tra le decorrenze di luglio 2026, dicembre 2026, giugno 2027, giugno 2028 e dicembre 2028. Si riportano di seguito i nuovi valori della PBNM applicabili dall'1.7.2026 per il personale non armato che includono anche l'ex monetizzazione mensile e l'ex indennità di mancata contrattazione: dirigente, 5.036,49 euro; liv. Q, 2.656,36 euro; liv. A1, 2.389,82 euro; liv. A2, 2.276,73 euro; liv. B1, 1.991,43 euro; liv. B2, 1.766,98 euro; liv. C1, 1.565,99 euro; liv. C2, 1.397,67 euro; liv. D1, 1.287,47 euro; liv. D2, 1.128,15 euro. Per gli operatori di vendita i valori sono: 1^a cat., 1.449,57 euro; 2^a cat., 1.293,70 euro; 3^a cat., 1.191,80 euro. Questi invece gli importi, sempre dall'1.7.2026, per le guardie particolari giurate (GPG): liv. B2, 1.866,98 euro; liv. C1, 1.665,99 euro; liv. C2, 1.497,67 euro. Tali somme includono l'ex monetizzazione mensile, l'ex indennità di mancata contrattazione e l'ex indennità di arma.

Innalzato il valore degli scatti di anzianità; di seguito gli importi in essere dal corrente mese di luglio: dirigente, 98,78 euro; liv. Q, 56,95 euro; liv. A1, 54,43 euro; liv. A2, 45,06 euro; liv. B1, 40,00 euro; liv. B2, 35,44 euro; liv. C1, 31,64 euro; liv. C2, 29,11 euro; liv. D1, 25,31 euro; liv. D2, 22 euro.

Prevista anche l'erogazione di un'indennità forfetaria *una tantum* da erogare in due ratei di uguale importo rispettivamente a settembre 2026 e a settembre 2027. Di seguito è indicato il valore del rateo spettante il prossimo mese di settembre: liv. Q, 500 euro; liv. A1, 425 euro; liv. A2, 375 euro; liv. B1, 350 euro; liv. B2, 300 euro; liv. C1, 275 euro; liv. C2, 250 euro; liv. D1, 225 euro; liv. D2, 200 euro. Tali importi devono essere riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale e nei casi di anzianità di servizio non maturata per l'intero periodo di riferimento.

In materia di previdenza complementare, le Parti hanno previsto che a decorrere dall'1.7.2026 il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, sia tenuto a versare al Fondo di previdenza complementare prescelto da quest'ultimo, oltre al TFR maturando, un contributo aggiuntivo pari all'1%.

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

Infine, in tema di *welfare* aziendale, le Parti hanno previsto che a partire dal 2027 verranno riconosciuti ai lavoratori i seguenti valori annui, secondo modalità che saranno definite dalla contrattazione aziendale:

- 720 euro per i dirigenti, pari a 60 euro/mese;
- 480 euro per i quadri e i livelli A1 e A2, pari a 40 euro/mese;
- 300 euro per i livelli da B1 a D2 e per gli operatori di vendita, pari a 25 euro/mese.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese - LE NUOVE REGOLE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ E I RINNOVI CONTRATTUALI

In sede di conversione in legge del DL 62/2026 sono state introdotte novità in materia di contrattazione collettiva di prossimità e si è inteso rivedere la preesistente disposizione relativa ai rinnovi contrattuali.

L'art. 7-bis del DL 62/2026 convertito interviene in materia di contratti collettivi di prossimità di cui all'art. 8 del DL 138/2011, introducendo specifiche disposizioni che prevedono:

- il deposito dei relativi contratti e delle intese presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il CNEL;
- una procedura ad hoc di comunicazione ai lavoratori e di sottoscrizione di tali intese presso l'Ispettorato del lavoro, qualora le stesse derogino in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale.

41

Sempre in sede di conversione in legge, il Legislatore ha apportato modifiche anche all'art. 10 del citato DL, laddove si richiede alle Parti sociali di prevedere procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi e i criteri di adeguamento da applicare in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL.

Le novità in materia di contrattazione di prossimità

L'art. 8 del DL 138/2011 prevede che nell'ambito della contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale possano essere raggiunte intese (In ogni caso sottoscritte da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali.) che:

- derogino alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale che disciplinano determinate materie, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro;

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

- abbiano efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Le materie oggetto degli interventi in deroga sono quelle inerenti:

- all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla classificazione e inquadramento del personale;
- ai contratti a termine;
- ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- alla disciplina dell'orario di lavoro;
- alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro.

La nuova norma introdotta in sede di conversione in legge, stabilisce che:

- i contratti collettivi di lavoro di prossimità e le specifiche intese da essi realizzate siano depositati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e presso l'Archivio dei Contratti del CNEL;
- le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale:
- siano comunicate ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, con comunicazione scritta anche a mezzo posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali;
- siano sottoscritte presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti.

42

Novità in materia di rinnovi contrattuali

L'art. 10 del DL 62/2026 interviene con la finalità di favorire il rinnovo dei Contratti Collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori.

Nel dettaglio, la norma in commento, nella parte modificata in sede di conversione in legge, richiede alle parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, di prevedere:

- le procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi;
- i criteri di adeguamento da applicare nel periodo temporale intercorrente tra la scadenza di un contratto e la sottoscrizione del nuovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 9 mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'IPCA-NEI, nella misura pari al 50% anziché al 30% della stessa, come da disposizione previgente, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

La disposizione in commento precisa poi che la misura dell'adeguamento è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non può comunque superare il citato valore del 50% con riferimento ai settori:

- caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi ai sensi dell'elenco di cui al DPR 7.10.63 n. 1525;
- cui appartengono ai soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale individuati con un apposito decreto ministeriale da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026.

Infine, si stabilisce che il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non possa essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo.

Le disposizioni previste dall'art. 10 in commento si applicano:

- ai contratti CCNL che scadono successivamente al 1.5.2026;
- dal 1.1.2027 per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti.

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 LUGLIO 2026

ANAS - ENTE NAZIONALE PER LE STRADE

INDENNITÀ DI MENSA SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 il valore del buono pasto elettronico giornaliero aumenta da 7 a 8 euro.

ASSICURAZIONI (PERSONALE DIPENDENTE)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.7.2026

Entro il mese luglio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori a tempo indeterminato l'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 13.5.2026. Tale contributo è pari a 550 euro per il livello 4, classe 7, del personale amministrativo; per il dettaglio degli importi spettanti al personale di tutte le aree in relazione al livello e alla classe di appartenenza, si rinvia alle tabelle contenute nell'allegato 1 dell'Accordo citato.

44

INDENNITÀ ECONOMICA PER FUNZIONARI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi valori dell'indennità economica per funzionari (ex indennità di carica) previsti dall'Accordo 13.5.2026. Per i rispettivi valori si rimanda alle tabelle contenute negli allegati 2C e 2D dell'Accordo citato.

WELFARE SCADENZA DELL'1.7.2026

Entro il mese di luglio le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio alla data del 13.5.2026 somme o valori a titolo di "credito *welfare*", pari a 450 euro per il livello 4, classe 7, del personale amministrativo; per il dettaglio degli importi spettanti al personale di tutte le aree in relazione al livello e alla classe di appartenenza, si rinvia alle tabelle contenute nell'allegato 1A dell'Accordo 13.5.2026.

ASSICURAZIONI (SOCIETÀ DI ASSISTENZA)

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.7.2026

Entro il mese luglio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori a tempo indeterminato l'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 13.5.2026, di seguito ne riportiamo i valori: liv. QS, 641,16 euro; liv. Q, 611,78 euro; liv. AS, 524,61 euro; liv. A, 504,05 euro; liv. B, 473,99 euro; liv. C, 450,00 euro; liv. D, 412,97 euro; liv. D (nuovo assunto), 375,93 euro; liv. E, 387,95 euro.

In via alternativa, previa opzione del lavoratore interessato (che doveva essere esercitata entro il 30.6.2026), in sostituzione dell'importo sopra definito può essere riconosciuto un contributo straordinario destinato alla forma di previdenza complementare. Di seguito ne riportiamo i valori: liv. QS, 743,75 euro; liv. Q, 709,66 euro; liv. AS, 608,55 euro; liv. A, 584,69 euro; liv. B, 549,82 euro; liv. C, 522,00 euro; liv. D, 479,04 euro; liv. D (nuovo assunto), 436,08 euro; liv. E, 450,02 euro.

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.7.2026

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 13.5.2026, entro il mese di luglio le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori i seguenti importi a titolo di *welfare*: liv. QS, 498,68 euro; liv. Q, 475,83 euro; liv. AS, 408,03 euro; liv. A, 392,04 euro; liv. B, 368,66 euro; liv. C, 350,00 euro; liv. D, 321,20 euro; liv. D (nuovo assunto), 292,39 euro; liv. E, 301,74 euro.

AUTOSTRADE E TRAFORI

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.7.2026

Con la retribuzione del mese di luglio le aziende sono tenute a corrispondere, limitatamente ai lavoratori in forza al 26.6.2026, l'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 26.6.2026, negli importi di seguito riportati:

- attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio (sezione 1):
 - liv. A, 1.111,49 euro; liv. A1, 993,24 euro; liv. B-plus, 908,11 euro; liv. B, 875,00 euro; liv. B1-plus, 832,43 euro; liv. B1, 799,32 euro; liv. C-plus, 733,11 euro; liv. C, 700,00 euro; liv. C1, 638,51 euro; liv. D, 472,97 euro.
- attività di supporto alla persona e in attività accessorie di supporto all'utenza (sezione 2)
 - liv. A, 583,65 euro; liv. A1, 533,24 euro; liv. B-plus, 481,67 euro; liv. B, 461,61 euro; liv. B1-plus, 410,68 euro; liv. B1, 371,41 euro; liv. C-plus, 350,19 euro; liv. C, 339,58 euro; liv. C1, 313,05 euro; liv. D, 289,18 euro.
- attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento (sezione 3):
 - liv. A, 752,25 euro; liv. A1, 677,53 euro; liv. B-plus, 611,68 euro; liv. B, 586,07 euro; liv. B1-plus, 538,16 euro; liv. B1, 500,92 euro; liv. C-plus, 455,80 euro; liv. C, 433,24 euro; liv. C1, 391,41 euro; liv. D, 351,41 euro.
- attività di installazione, gestione e manutenzione impianti (sezione 4):

- liv. A, 723,03 euro; liv. A1, 628,82 euro; liv. B-plus, 589,59 euro; liv. B, 574,33 euro; liv. B1-plus, 545,92 euro; liv. B1, 523,84 euro; liv. C-plus, 493,07 euro; liv. C, 477,68 euro; liv. C1, 450,69 euro; liv. D, 388,62 euro.
- attività di supporto tecnico e ingegneristico (sezione 5):
- liv. A, 762,18 euro; liv. A1, 685,95 euro; liv. B-plus, 603,65 euro; liv. B, 571,63 euro; liv. B1-plus, 550,19 euro; liv. B1, 533,52 euro.

Nei confronti del personale a tempo parziale tali importi vanno erogati nella misura del 60%, elevata al 70% qualora la durata mensile, o quella rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, superi le 80 ore.

POSIZIONE RETRIBUTIVA SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 sono state introdotte tre nuove posizioni retributive per le attività delle sezioni 2, 3 e 4, (rispettivamente: B-plus, B1-plus e C-plus), e due posizioni per la sezione 5 (B-plus e B1-plus).

CASE DI CURA (CISAL - ANPIT)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 26.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori: Dirigente, 4.026,84 euro; liv. Q, 2.551,44 euro; liv. A1, 2.218,64 euro; liv. A2, 1.941,31 euro; liv. B1, 1.774,91 euro; liv. B2, 1.608,52 euro; liv. C1, 1.442,12 euro; liv. C2, 1.331,19 euro; liv. D1, 1.220,25 euro; liv. D2, 1.109,32 euro. Agli operatori di vendita si applicano i seguenti importi: cat. 1, 1.597,42 euro; cat. 2, 1.447,67 euro; cat. 3, 1.297,91 euro; cat. 4, 1.198,07 euro.

46

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi valori dell'indennità oraria di disponibilità; di seguito ne riportiamo i valori: liv. C1, 1,9852 euro; liv. C2, 1,8325 euro; liv. D1, 1,6798 euro; liv. D2, 1,5271 euro.

LAVORO INTERMITTENTE SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi valori del lavoro intermittente; per la consultazione dei relativi importi si rimanda alla tabella n. 1c) dell'art. 104 del CCNL 26.7.2024.

CEMENTO, CALCE, GESSO (INDUSTRIA)

LAVORO A TURNI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 il lavoro svolto di domenica o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici verrà retribuito con le seguenti maggiorazioni:

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

- 42% per le ore notturne;
- 6,5% per le ore diurne (sia nel caso di tre 3, sia nel caso di 2 turni);
- 40% per le ore diurne domenicali.

**PREVIDENZA COMPLEMENTARE
SCADENZA DELL'1.7.2026**

A decorrere dall'1.7.2026 l'aliquota contributiva mensile a carico del datore di lavoro passa dal 2,50% al 2,65%.

CEMENTO, CALCE, GESSO (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

**MAGGIORAZIONI ORARIE
SCADENZA DELL'1.7.2026**

A decorrere dall'1.7.2026 la maggiorazione oraria prevista per prestazioni svolte oltre il normale orario settimanale, in regime di flessibilità passa dal 10% al 15%.

CERAMICA (INDUSTRIA)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.7.2026**

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori.

- Settore Piastrelle:
liv. A1, 2.716,41 euro; liv. B1, 2.590,27 euro; liv. B2, 2.445,80 euro; liv. C1, 2.256,53 euro; liv. C2, 2.202,39 euro; liv. C3, 2.133,51 euro; liv. D1, 2.079,75 euro; liv. D2, 1.982,15 euro; liv. D3, 1.919,29 euro; liv. E1, 1.822,26 euro; liv. E2, 1.738,53 euro; liv. F1, 1.625,62 euro.
- Settore Refrattari:
liv. A1, 2.716,41 euro; liv. B1, 2.590,27 euro; liv. B2, 2.445,80 euro; liv. C1, 2.256,53 euro; liv. C2, 2.202,39 euro; liv. C3, 2.133,51 euro; liv. D1, 2.079,75 euro; liv. D2, 1.982,15 euro; liv. D3, 1.919,29 euro; liv. E1, 1.822,26 euro; liv. E2, 1.738,53 euro; liv. F1, 1.625,62 euro.
- Settore Ceramica Domestica Tecnica:
liv. A1, 2.340,51 euro; liv. B1, 2.167,35 euro; liv. B2, 2.167,35 euro; liv. C1, 1.928,45 euro; liv. C2, 1.928,45 euro; liv. C3, 1.928,45 euro; liv. D1, 1.732,44 euro; liv. D2, 1.732,44 euro; liv. D3, 1.732,44 euro; liv. E1, 1.615,18 euro; liv. E2, 1.615,18 euro; liv. E3, 1.615,18 euro; liv. F, 1.602,65 euro.

47

CHIMICA (INDUSTRIA)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.7.2026**

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi previsti dall'Accordo 15.4.2025 a titolo di Trattamento Economico Mensile (TEM); di seguito ne riportiamo i valori.

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

- **Settore Chimico:**
liv. A1, 2.711,52 euro; liv. A2, 2.711,52 euro; liv. A3, 2.711,52 euro; liv. B1, 2.504,22 euro; liv. B2, 2.504,22 euro; liv. C1, 2.217,25 euro; liv. C2, 2.217,25 euro; liv. D1, 2.053,03 euro; liv. D2, 2.053,03 euro; liv. D3, 2.053,03 euro; liv. E1, 1.856,87 euro; liv. E2, 1.856,87 euro; liv. E3, 1.856,87 euro; liv. E4, 1.856,87 euro; liv. F, 1.821,46 euro.
- **Settore Fibre Chimiche:**
liv. A1, 2.700,52 euro; liv. A2, 2.700,52 euro; liv. A3, 2.700,52 euro; liv. B1, 2.441,22 euro; liv. B2, 2.441,22 euro; liv. C1, 2.206,25 euro; liv. C2, 2.206,25 euro; liv. D1, 1.998,03 euro; liv. D2, 1.998,03 euro; liv. D3, 1.998,03 euro; liv. E1, 1.830,87 euro; liv. E2, 1.830,87 euro; liv. E3, 1.830,87 euro; liv. E4, 1.830,87 euro; liv. F, 1.793,46 euro.
- **Settore Abrasivi:**
liv. A1, 2.641,51 euro; liv. B1, 2.341,38 euro; liv. B2, 2.341,38 euro; liv. C1, 2.041,05 euro; liv. C2, 2.041,05 euro; liv. C3, 2.041,05 euro; liv. D1, 1.828,44 euro; liv. D2, 1.828,44 euro; liv. D3, 1.828,44 euro; liv. E1, 1.735,79 euro; liv. E2, 1.735,79 euro; liv. E3, 1.735,79 euro; liv. F, 1.712,78 euro.
- **Settore Lubrificanti e GPL:**
liv. Q1, 3.652,00 euro; liv. Q2, 3.302,00 euro; liv. A, 3.146,00 euro; liv. B, 2.912,00 euro; liv. C, 2.649,00 euro; liv. D, 2.485,00 euro; liv. E, 2.289,00 euro; liv. F, 2.123,00 euro; liv. G, 2.078,00 euro; liv. H, 1.964,00 euro; liv. I, 1.799,00 euro.

INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (IPO) SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dell'Indennità di Posizione Organizzativa (IPO), come previsti dall'Accordo 15.4.2025; di seguito ne riportiamo i valori.

- **Settore Chimico:**
liv. A1, 626,96 euro; liv. A2, 360,07 euro; liv. A3, 291,70 euro; liv. B1, 350,76 euro; liv. B2, 245,39 euro; liv. C1, 380,40 euro; liv. C2, 281,61 euro; liv. D1, 367,23 euro; liv. D2, 258,74 euro; liv. D3, 197,73 euro; liv. E1, 282,41 euro; liv. E2, 169,27 euro; liv. E3, 97,42 euro; liv. E4, 48,17 euro.
- **Settore Fibre Chimiche:**
liv. A1, 584,96 euro; liv. A2, 271,07 euro; liv. A3, 182,70 euro; liv. B1, 344,76 euro; liv. B2, 165,39 euro; liv. C1, 295,40 euro; liv. C2, 218,61 euro; liv. D1, 358,23 euro; liv. D2, 193,74 euro; liv. D3, 150,73 euro; liv. E1, 256,41 euro; liv. E2, 108,27 euro; liv. E3, 63,42 euro; liv. E4, 27,17 euro.
- **Settore Abrasivi:**
liv. A1, 405,47 euro; liv. B1, 361,04 euro; liv. B2, 180,05 euro; liv. C1, 298,50 euro; liv. C2, 237,46 euro; liv. C3, 176,92 euro; liv. D1, 338,06 euro; liv. D2, 186,03 euro; liv. D3, 139,15 euro; liv. E1, 175,42 euro; liv. E2, 63,47 euro; liv. E3, 21,33 euro.

CINEMATOGRAFIA (PRODUZIONE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

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

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 23.7.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7S, 2.618,73 euro; liv. 7, 2.507,92 euro; liv. 6S, 2.282,49 euro; liv. 6, 2.209,54 euro; liv. 5S, 2.016,05 euro; liv. 5, 1.968,10 euro; liv. 4S, 1.912,12 euro; liv. 4, 1.800,32 euro; liv. 3, 1.632,79 euro; liv. 2, 1.462,13 euro; liv. 1, 1.309,54 euro.

FOTOINCISIONE TESSILE (ARTIGIANATO)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 la quota a carico del datore di lavoro passa dal 2,00% al 2,30%.

EDILIZIA (CONFIAL - FEDERDAT)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

In applicazione di quanto previsto dal CCNL 4.5.2023, entro il 1.7.2026 le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori non in prova strumenti di *welfare* del valore di 200 euro da utilizzare entro il 30.6.2027.

ENERGIA E PETROLIO

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 10.7.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1/5, 3.658,42 euro; liv. 1/4, 3.658,42 euro; liv. 1/3, 3.658,42 euro; liv. 1/2, 3.658,42 euro; liv. 1/1, 3.658,42 euro; liv. 2/4, 3.313,25 euro; liv. 2/3, 3.313,25 euro; liv. 2/2, 3.313,25 euro; liv. 2/1, 3.313,25 euro; liv. 3/4, 3.000,55 euro; liv. 3/3, 3.000,55 euro; liv. 3/2, 3.000,55 euro; liv. 3/1, 3.000,55 euro; liv. 4/4, 2.651,61 euro; liv. 4/3, 2.651,61 euro; liv. 4/2, 2.651,61 euro; liv. 4/1, 2.651,61 euro; liv. 5/4, 2.325,31 euro; liv. 5/3, 2.325,31 euro; liv. 5/2, 2.325,31 euro; liv. 5/1, 2.325,31 euro; liv. 5/1, 2.325,31 euro; liv. 6/0, 2.022,90 euro.

ENTI CULTURALI TURISTICI E SPORTIVI (FEDERCULTURE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A seguito dell'introduzione, con decorrenza 30.6.2026, del nuovo sistema di classificazione previsto dall'Accordo del 30.4.2026, i minimi retributivi assumono, dall'1.7.2026, i valori di seguito riportati. Area 1 (ex Fascia 1): liv. A (ex livv. A1 e A2), 1.554,85 euro; liv. B (ex liv. A3), 1.638,65 euro; liv. C (ex livv. B1, B2, B3 e nuovo liv. 7), 1.663,57 euro. Area 2 (ex Fascia 2): liv. A (ex liv. B3), 1.814,61 euro; liv. B (ex liv. C1, C2 e nuovo liv. C3), 1.888,72 euro; liv. C (ex nuovo liv. 5), 1.941,90 euro. Area 3 (ex Fascia 3): liv. A (ex liv. C3), 2.013,47 euro; liv. B (ex livv. D1 e nuovo liv. D1), 2.121,38 euro; liv. C (ex livv. D2 e D3), 2.440,24 euro; liv. D (ex nuovo liv. D3) 2.619,92 euro.

GRAFICA ED EDITORIA (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 19.12.2023; di seguito ne riportiamo i valori.

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

- Settore editoriale:
liv. Q, 2.240,55 euro; liv. 1, 2.229,96 euro; liv. 2, 1.882,80 euro; liv. 3, 1.766,27 euro; liv. 4, 1.648,40 euro; liv. 5, 1.527,90 euro; liv. 6, 1.274,89 euro; liv. 7, 1.077,14 euro; liv. 8, 901,23 euro.
- Settore grafico:
liv. Q, 2.331,78 euro; liv. AS, 2.320,90 euro; liv. A, 1.960,88 euro; liv. B1S, 1.884,67 euro; liv. B1, 1.830,37 euro; liv. B2, 1.713,66 euro; liv. B3, 1.591,04 euro; liv. C1, 1.469,12 euro; liv. C2, 1.297,39 euro; liv. D1, 1.174,74 euro; liv. D2, 1.069,36 euro; liv. E, 937,62 euro.

GAS E ACQUA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 8.5.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 3.577,50 euro; liv. 8, 3.230,75 euro; liv. 7, 2.985,02 euro; liv. 6, 2.738,99 euro; liv. 5, 2.494,19 euro; liv. 4, 2.342,01 euro; liv. 3, 2.191,09 euro; liv. 2, 1.980,76 euro; liv. 1, 1.782,14 euro.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL-CIFA)

PREMIO DI PRESENZA SCADENZA DELL'1.7.2026

In applicazione di quanto previsto dall'art. 58 del CCNL 21.7.2021, entro il mese di luglio le aziende presso le quali non siano stati istituiti premi di risultato di ammontare variabile collegati all'incremento di produttività sono tenute a corrispondere ai lavoratori un premio di presenza, in misura variabile rapportata al numero di giorni di assenza assommata nel corso del 2025 e alla retribuzione mensile, secondo la seguente gradualità:

- fino a 2 gg. di assenza, 120% della retribuzione mensile;
- 3 o 4 gg. di assenza, 115% della retribuzione mensile;
- da 5 a 8 gg. di assenza, 110% della retribuzione mensile;
- 9 o 10 gg. di assenza, 100% della retribuzione mensile;
- da 11 a 14 gg. di assenza, 80% della retribuzione mensile;
- 15 gg. di assenza e oltre, 60% della retribuzione mensile.

Tale premio non compete a coloro che sono già destinatari del premio di performance.

IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 12.1.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.083,49 euro; liv. 1, 1.989,04 euro; liv. 2, 1.807,04 euro; liv. 3, 1.636,42 euro; liv. 4, 1.506,82 euro; liv. 5, 1.413,42 euro; liv. 6, 1.336,82 euro.

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (AIAS)

PREMIO DI PRESENZA SCADENZA DELL'1.7.2026

Con la retribuzione del mese di luglio le aziende sono tenute a corrispondere il premio di presenza del valore di 500 euro ai lavoratori che abbiano effettuato 258 giornate di lavoro. Per ogni giorno di mancata presenza il premio è ridotto di 16 euro, mentre per ogni giorno di presenza oltre le 258 giornate annue e fino a 269 il premio è incrementato di 16 euro.

LAPIDEI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 10.6.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. AS, 2.444,78 euro; liv. A, 2.249,10 euro; liv. B, 1.833,52 euro; liv. CS, 1.760,43 euro; liv. C, 1.662,64 euro; liv. D, 1.567,60 euro; liv. E, 1.445,11 euro; liv. F, 1.223,66 euro.

WELFARE SCADENZA DELL'1.7.2026

Entro il mese di luglio le imprese sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori il terzo dei quattro ratei previsti dell'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 10.6.2025, per un importo pari a 250 euro da erogare sotto forma di strumenti di *welfare*.

LAPIDEI (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

MAGGIORAZIONI ORARIE SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 la maggiorazione oraria prevista per prestazioni svolte oltre il normale orario settimanale, in regime di flessibilità passa dal 10% al 15%.

CINEMATOGRAFIA (PRODUZIONE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 23.7.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7S, 2.618,73 euro; liv. 7, 2.507,92 euro; liv. 6S, 2.282,49 euro; liv. 6, 2.209,54 euro; liv. 5S, 2.016,05 euro; liv. 5, 1.968,10 euro; liv. 4S, 1.912,12 euro; liv. 4, 1.800,32 euro; liv. 3, 1.632,79 euro; liv. 2, 1.462,13 euro; liv. 1, 1.309,54 euro.

LATERIZI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 31.10.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. AS, 2.491,59 euro; liv. A, 2.095,20 euro; liv. B, 1.710,15 euro; liv. C, 1.539,23 euro; liv. CS, 1.617,95 euro; liv. D, 1.430,08 euro; liv. E, 1.326,05 euro; liv. F, 1.134,43 euro.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'aliquota contributiva mensile a carico del datore di lavoro passa dall'1,80% all'1,90%.

LATERIZI (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

MAGGIORAZIONI ORARIE SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 la maggiorazione oraria prevista per prestazioni svolte oltre il normale orario settimanale, in regime di flessibilità passa dal 10% al 15%.

MARITTIMI (ADDETTI AGLI UFFICI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 7, 2.800,07 euro; liv. 6, 2.429,76 euro; liv. 5, 2.108,93 euro; liv. 4, 1.989,32 euro; liv. 3, 1.755,00 euro; liv. 2, 1.591,25 euro; liv. 1, 1.509,42 euro.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR) SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assume i seguenti nuovi valori: liv. 7, 84,20 euro; liv. 6, 73,67 euro; liv. 5, 64,00 euro; liv. 4, 60,43 euro; liv. 3, 53,31 euro; liv. 2, 48,38 euro; liv. 1, 46,01 euro; Addetto Ufficiale (oltre 8 mesi), 18,66 euro;

Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 17,64 euro.

MARITTIMI (ALISCAFI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante, 2.903,21 euro; Direttore di macchina, 2.732,41 euro; 1° ufficiale, 2.000,19 euro; Sottufficiale, 1.722,28 euro; Comune, 1.525,96 euro; Giovanotto, 1.384,57 euro; Mozzo, 1.304,00 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 812,90 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 728,44 euro.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR) SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assume i seguenti nuovi valori: Comandante, 103,85 euro; Direttore di macchina, 97,74 euro; 1° ufficiale, 71,55 euro; Sottufficiale, 61,61 euro; Comune, 54,58 euro; Giovanotto, 49,53 euro; Mozzo, 46,64 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 19,68 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 17,64 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori:

- Primo scatto:
Comandante, 117,26 euro; Direttore di macchina, 108,95 euro; 1° ufficiale, 73,06 euro; Sottufficiale, 59,61 euro; Comune, 50,12 euro; Giovanotto, 43,29 euro; Mozzo, 39,40 euro.
- Scatti successivi:
Comandante, 70,35 euro; Direttore di macchina, 65,37 euro; 1° ufficiale, 43,83 euro; Sottufficiale, 35,77 euro; Comune, 30,07 euro; Giovanotto 25,97 euro; Mozzo, 23,65 euro.

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

MARITTIMI (CAPITANI DI LUNGO CORSO E DIRETTORI DI MACCHINA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandanti, 3.767,80 euro; Direttori macchina, 3.567,25 euro; Comandanti/Direttori macchina in 2^a - Crociere, 3.315,01 euro.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR) SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assume i seguenti nuovi valori: Comandanti, 134,77 euro; Direttori macchina, 127,60 euro; Comandanti/Direttori macchina in 2^a - Crociere, 118,58 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'importo degli scatti di anzianità è il seguente: Comandanti, 63,53 euro; Direttori macchina, 59,67 euro; Comandanti/Direttori macchina in 2^a (Crociere), 54,72 euro.

MARITTIMI (NAVI DA CROCIERA O PASSEGGERI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: 1° Ufficiale/1° Commissario, 2.268,11 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 1.933,80 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 1.807,67 euro; Sottufficiale capo servizio, 1.662,85 euro; Sottufficiale, 1.604,23 euro; Comune, 1.429,24 euro; Carbonaio, 1.411,41 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 1.278,23 euro; Giovanotto/Garzone di 2^a, 1.231,60 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 1.174,07 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 812,90 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (0-4 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Comune (da 4 fino a 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 728,44 euro.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR) SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assume i seguenti nuovi valori: 1° Ufficiale/1° Commissario, 81,13 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 69,17 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 64,66 euro; Sottufficiale capo servizio, 59,48 euro;

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

Sottufficiale, 57,38 euro; Comune, 51,12 euro; Carbonaio, 50,49 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 45,72 euro; Giovanotto/Garzone di 2^a, 44,05 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 42,00 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 19,68 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Comune (da 4 fino a 8 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 17,64 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ
SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori:

- Primo scatto:
1° Ufficiale/1° Commissario, 86,00 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 69,80 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 63,69 euro; Sottufficiale capo servizio, 56,69 euro; Sottufficiale, 53,86 euro; Comune, 45,39 euro; Carbonaio, 44,53 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 38,08 euro; Giovanotto/Garzone di 2^a, 35,83 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 33,05 euro.
- Scatti successivi:
1° Ufficiale/1° Commissario, 51,60 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 41,88 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 38,22 euro; Sottufficiale capo servizio, 34,01 euro; Sottufficiale, 32,31 euro; Comune, 27,24 euro; Carbonaio, 26,71 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 22,85 euro; Giovanotto/Garzone di 2^a, 21,50 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 19,82 euro.

MARITTIMI (NAVI DA DIPORTO)

56

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante, 1.844,25 euro; Direttore di Macchina, 1.844,25 euro; Capitano, 1.733,39 euro; Ufficiale di Navigazione, 1.578,07 euro; Sottufficiale, 1.510,52 euro; Comune, 1.346,63 euro; Qualifiche iniziali, 1.136,38 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 812,90 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 728,44 euro.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR)
SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assume i seguenti nuovi valori: Comandante, 65,97 euro; Direttore di Macchina, 65,97 euro; Capitano, 62,00

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

euro; Ufficiale di Navigazione, 56,45 euro; Sottufficiale, 54,03 euro; Comune, 48,17 euro; Qualifiche iniziali, 40,65 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 19,68 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 17,64 euro.

MARITTIMI (NAVI FINO A 151 TSL)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante Dir.Macch.Condut., 1.844,25 euro; 1° Ufficiale, 1.622,54 euro; Ufficiale di navigazione, 1.566,53 euro; Sottufficiale, 1.510,53 euro; Comune, 1.346,64 euro; Giovanotto, 1.176,29 euro; Mozzo, 1.136,38 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 812,90 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 728,44 euro.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR) SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assume i seguenti nuovi valori: Comandante Dir.Macch.Condut., 65,97 euro; 1° Ufficiale, 58,04 euro; Ufficiale di navigazione, 56,03 euro; Sottufficiale, 54,03 euro; Comune, 48,17 euro; Giovanotto, 42,08 euro; Mozzo, 40,65 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 19,68 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 17,64 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori:

- Primo scatto:

Conduttore, 66,32 euro; Comandante, 64,32 euro; Direttore di macchina, 63,45 euro; 1° Ufficiale, 55,59 euro; Ufficiale di navigazione, 52,89 euro; Sottufficiale, 50,20 euro; Comune, 42,25 euro; Giovanotto, 34,00 euro; Mozzo, 32,07 euro.

- Scatti successivi:

Conduttore, 26,53 euro; Comandante, 25,73 euro; Direttore di macchina, 25,38 euro; 1° Ufficiale, 22,23 euro; Ufficiale di navigazione, 21,16 euro; Sottufficiale, 20,08 euro; Comune, 16,90 euro; Giovanotto, 13,60 euro; Mozzo, 12,83 euro.

MARITTIMI (NAVI SUPERIORI A 151 TSL)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori.

- **Ufficiali:**
Comandante con titolo fino a 3000 TSL, 3.767,80 euro; Comandante fino a 3000 TSL, 2.446,02 euro; Direttore macchine con titolo fino a 3000 TSL, 3.567,25 euro; Direttore macchine fino a 3000 TSL, 2.446,02 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 2.446,02 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 2.408,00 euro; 1° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 2.091,16 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 2.065,81 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 2.019,89 euro; 2° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 1.821,26 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 1.922,17 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 1.886,50 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 1.537,73 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 1.509,20 euro.
- **Assistenti Commissario:**
Navigazione oltre 12 mesi, 1.528,07 euro; Navigazione da 6 a 12 mesi, 1.474,14 euro; Navigazione fino a 6 mesi, 1.390,97 euro.
- **Sottufficiali e Comuni:**
Sottufficiale capo servizio, 1.789,21 euro; Sottufficiale, 1.722,28 euro; Comune, 1.525,96 euro; Carbonaio, 1.519,79 euro; Giovanotto di 1ª, 1.377,69 euro; Giovanotto di 2ª, 1.328,69 euro; Mozzo, 1.267,67 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 812,90 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 728,44 euro.

59

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR) SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori.

- **Ufficiali:**
Comandante fino a 3000 TSL, 87,49 euro; Direttore macchine fino a 3000 TSL, 87,49 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 87,49 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 86,13 euro; 1° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 74,80 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 73,89 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 72,25 euro; 2° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 65,15 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 68,76 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 67,48 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 55,00 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 53,98 euro.
- **Assistenti Commissario:**
Navigazione oltre 12 mesi, 54,66 euro; Navigazione da 6 a 12 mesi, 52,73 euro; Navigazione fino a 6 mesi, 49,75 euro.
- **Sottufficiali e Comuni:**

Sottufficiale capo servizio, 64,00 euro; Sottufficiale, 61,61 euro; Comune, 54,58 euro; Carbonaio, 54,36 euro; Giovanotto di 1^a, 49,28 euro; Giovanotto di 2^a, 47,53 euro; Mozzo, 45,34 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 19,68 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Sottufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottufficiale (fino a 4 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 17,64 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori:

- Primo scatto:
Ufficiali: Comandante con titolo fino a 3000 TSL, 158,82 euro; Direttore macchine con titolo fino a 3000 TSL, 149,17 euro; Comandante fino a 3000 TSL, 94,63 euro; Direttore macchine fino a 3000 TSL, 94,63 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 94,63 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 92,79 euro; 1° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 77,49 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 76,21 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 73,97 euro; 2° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 64,41 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 69,24 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 67,51 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 55,39 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 54,01 euro.
- Assistenti Commissario: Navigazione oltre 12 mesi, 50,19 euro.
- Sottufficiali e Comuni: Sottufficiale capo servizio, 62,84 euro; Sottufficiale, 59,61 euro; Comune, 50,12 euro; Carbonaio, 49,82 euro; Giovanotto di 1^a, 42,96 euro; Giovanotto di 2^a, 40,60 euro; Mozzo, 37,66 euro.
- Scatti successivi:
Ufficiali: Comandante con titolo fino a 3000 TSL, 86,57 euro; Direttore macchine fino a 3000 TSL, 81,25 euro; Comandante fino a 3000 TSL, 56,78 euro; Direttore macchine fino a 3000 TSL, 56,78 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 56,78 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 55,68 euro; 1° Ufficiale Lungo corso, 56,78 euro; 1° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 46,50 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 45,72 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 44,38 euro; 2° Ufficiale senza titolo fino a 3000 TSL, 38,64 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 41,55 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 40,51 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 33,24 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 32,41 euro.
- Assistenti Commissario: Navigazione oltre 12 mesi, 30,11 euro.
- Sottufficiali e Comuni: Sottufficiale capo servizio, 37,70 euro; Sottufficiale, 35,77 euro; Comune, 30,07 euro; Carbonaio, 29,89 euro; Giovanotto di 1^a, 25,78 euro; Giovanotto di 2^a, 24,36 euro; Mozzo, 22,59 euro.

MARITIMI (RIMORCHIATORI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante, 2.349,06 euro; Direttore di macchina, 2.349,06 euro; 1° ufficiale, 2.003,97 euro; 2° ufficiale, 1.925,03 euro; Sottoufficiale, 1.814,75 euro; Comune, 1.725,20 euro; Giovanotto, 1.441,16 euro; Mozzo, 1.383,55 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 812,90 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottoufficiale (oltre 8 mesi), 791,79 euro; Allievo Sottoufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Sottoufficiale (fino a 4 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 770,67 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 749,56 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 728,44 euro.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR)
SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assume i seguenti nuovi valori:

Comandante, 84,03 euro; Direttore di macchina, 84,03 euro; 1° ufficiale, 71,68 euro; 2° ufficiale, 68,86 euro; Sottoufficiale, 64,91 euro; Comune, 61,71 euro; Giovanotto, 51,55 euro; Mozzo, 49,49 euro; Allievo Ufficiale (oltre 8 mesi), 19,68 euro; Allievo Ufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Ufficiale (fino a 4 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottoufficiale (oltre 8 mesi), 19,17 euro; Allievo Sottoufficiale (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Sottoufficiale (fino a 4 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (oltre 8 mesi), 18,66 euro; Allievo Comune (oltre 4 fino a 8 mesi), 18,15 euro; Allievo Comune (fino a 4 mesi), 17,64 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ
SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'importo degli scatti di anzianità assume i seguenti nuovi valori. Comandante, 90,01 euro; Direttore di macchina, 90,01 euro; 1° ufficiale, 73,24 euro; 2° ufficiale, 69,41 euro; Sottoufficiale, 63,96 euro; Comune, 59,77 euro; Giovanotto, 46,05 euro; Mozzo, 43,26 euro.

MULTISERVIZI (CONFIAL - FEDERDAT)

WELFARE
SCADENZA DELL'1.7.2026

Come previsto dal CCNL 27.2.2024, entro il mese di luglio le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano superato il periodo di prova strumenti di *welfare* del valore di 250 euro, da utilizzare entro il 30.6.2027. Tale importo è soggetto a riduzione proporzionale per i lavoratori a tempo parziale.

PORTI

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.7.2026

Con la retribuzione del mese di luglio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il terzo dei tre ratei dell'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 8.10.2024, per complessivi 200 euro, di cui 100 sotto forma retributiva e 100 euro mediante strumenti di *welfare*.

PULIZIA (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 1.693,84 euro; liv. 2, 1.552,71 euro; liv. 3S, 1.504,96 euro; liv. 3, 1.453,41 euro; liv. 4., 1.373,93 euro; liv. 5, 1.329,97 euro; liv. 6, 1.281,15 euro.

RETIFICI MECCANICI DA PESCA

PREVIDENZA COMPLEMENTARE SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 la quota a carico del datore di lavoro passa dal 2,00% al 2,30%.

SERVIZI ASSISTENZIALI (ANPAS - MISERICORDIE)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR) SCADENZA DELL'1.7.2026

Le organizzazioni che in precedenza applicavano il CCNL Anpas presso le quali al 31.12.2025 non fosse presente contrattazione di secondo livello, con la retribuzione del mese di luglio 2026 sono tenute a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2026 un importo pari a 120 euro a titolo di elemento di garanzia retributiva (EGR). Tale importo è soggetto a ricalcolo per i lavoratori a tempo parziale e in proporzione ai mesi di effettiva prestazione durante il periodo di riferimento.

SERVIZI ASSISTENZIALI E SOCIO SANITARI (CISAL - ANPIT)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 26.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori: Dirigente, 3.818,28 euro; Quadro, 2.419,29 euro; liv. A1, 2.103,73 euro; liv. A2, 1.840,77 euro; liv. B1, 1.682,99 euro; liv. B2, 1.525,21 euro; liv. C1, 1.367,43 euro; liv. C2, 1.262,24 euro; liv. D1, 1.157,05 euro; liv. D2, 1.051,87 euro. Agli operatori di vendita si applicano i seguenti importi: operatore di vendita 1, 1.514,69 euro; operatore di vendita 2, 1.372,69 euro; operatore di vendita 3, 1.230,68 euro; operatore di vendita 4, 1.136,02 euro.

63

STUDI ODONTOIATRICI (CIU - AIO)

WELFARE SCADENZA DELL'1.7.2026

Entro il mese di luglio le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare* del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 30.6.2027.

STUDI PROFESSIONALI (CISAL - ANPIT)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.7.2026

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

Con la retribuzione del mese di luglio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori la prima delle due tranches dell'indennità *una tantum* previste dall'Accordo 26.5.2026; di seguito se ne riportano gli importi: liv. Q, 102,42 euro; liv. A1, 87,49 euro; liv. A2, 77,67 euro; liv. B1, 69,56 euro; liv. B2, 62,31 euro; liv. C1, 55,91 euro; liv. C2, 51,21 euro; liv. D1, 47,37 euro; liv. D2, 42,68 euro. Per gli operatori di vendita i valori sono i seguenti: 1^a cat., 69,56 euro; 2^a cat., 62,31 euro; 3^a cat., 55,91 euro; 4^a cat., 51,21 euro.

TELECOMUNICAZIONI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

A seguito dell'introduzione, con decorrenza 1.7.2026, del nuovo sistema di classificazione previsto dall'Accordo 11.11.2025, i minimi retributivi applicabili alla generalità dei lavoratori assumono i valori di seguito riportati: liv. C4, 1.946,69 euro; liv. C3, 1.731,18 euro; liv. C2, 1.483,33 euro; liv. C1, 1.417,32 euro; liv. B2, 1.277,73 euro; liv. B1, 1.144,10 euro; liv. A2, 1.007,49 euro; liv. A1, 853,81 euro. Con riferimento al personale operante nei contact center (CRM) e nei servizi di gestione delle relazioni con il cliente (BPO), i minimi retributivi da applicare da luglio sono invece i seguenti: liv. C4, 1.878,01 euro; liv. C3, 1.670,11 euro; liv. C2, 1.431,00 euro; liv. C1, 1.367,32 euro; liv. B3, 1.232,66 euro; liv. B2, 1.103,74 euro; liv. B1, 971,95 euro; liv. A1, 823,69 euro.

ASSISTENZA SANITARIA SCADENZA DELL'1.7.2026

Dall'1.7.2026, il contributo annuale a carico del datore di lavoro, in presenza di forme di sanità integrativa riconosciute unilateralmente dallo stesso, non potrà essere inferiore a 120 euro.

64

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 entra in vigore il nuovo modello di classificazione del personale previsto dall'Accordo 11.11.2025, articolato in quattro aree professionali:

- Area A, corrispondente agli ex livelli 1 e 2;
- Area B, corrispondente agli ex livelli 3 e 4;
- Area C, corrispondente agli ex livelli 5, 5S, 6 e 7;
- Area D, corrispondente all'ex livello Q.

PERIODO DI PROVA SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 il periodo di prova non può essere superiore a:

- 6 mesi per i lavoratori delle aree C e D;
- 3 mesi per i lavoratori delle aree A e B.

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

**PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI
SCADENZA DELL'1.7.2026**

Dall'1.7.2026 la durata del periodo di preavviso per licenziamento e dimissioni per i lavoratori a tempo indeterminato assume i seguenti valori.

- fino a 5 anni di servizio:
 - aree 3 e 4, 2 mesi;
 - aree 1 e 2, 1 mese.
- da 5 a 10 anni di servizio:
 - aree 3 e 4, 3 mesi;
 - aree 1 e 2, 1 mese e mezzo.
- oltre i 10 anni di servizio:
 - aree 3 e 4, 4 mesi;
 - aree 1 e 2, 2 mesi

TERZIARIO (UGL - FEDERTERZIARIO)

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.7.2026**

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 29.12.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 3.115,00 euro; liv. 1, 2.622,36 euro; liv. 2, 2.337,62 euro; liv. 3, 2.070,76 euro; liv. 4, 1.859,05 euro; liv. 5, 1.727,87 euro; liv. 6, 1.601,82 euro; liv. 7, 1.449,45 euro.

65

TERZIARIO AVANZATO (CISAL - ANPIT)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.7.2026**

Con la retribuzione del mese di luglio le imprese sono tenute a corrispondere il primo dei due ratei dell'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 25.5.2026; di seguito ne riportiamo i valori: dirigente, 321,71 euro; liv. Q, 233,57 euro; liv. A1, 199,20 euro; liv. A2, 178,04 euro; liv. B1, 156,89 euro; liv. B2, 142,79 euro; liv. C1, 127,80 euro; liv. C2, 114,58 euro; liv. D1, 100,48 euro; liv. D2, 88,14 euro. Per gli operatori di vendita i valori sono i seguenti: 1^a cat., 156,89 euro; 2^a cat., 142,79 euro; 3^a cat., 127,80 euro; 4^a cat., 114,58 euro.

TESSILI E ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)

**PREVIDENZA COMPLEMENTARE
SCADENZA DELL'1.7.2026**

A decorrere dall'1.7.2026 la quota a carico del datore di lavoro passa dal 2,00% al 2,30%.

TRASPORTO AEREO - ATTIVITÀ AEROPORTUALI

RETRIBUZIONE MINIMA SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026, in applicazione dell'Accordo 16.4.2026, è previsto un incremento pari all'1,5% dei valori in essere all'1.1.2026 per ciascuno dei seguenti elementi retributivi: minimo contrattuale, scatto anomalo, superminimo professionale e superminimo professionale da ristrutturazione salariale.

TRASPORTO AEREO - CATERING

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 17.6.2026; di seguito ne riportiamo i valori: liv. QA, 2.143,96 euro; liv. QB, 1.945,45 euro; liv. C, 1.667,50 euro; liv. D, 1.397,55 euro; liv. E, 1.318,14 euro; liv. F, 1.238,73 euro; liv. G, 1.000,49 euro; liv. H, 897,27 euro; liv. I, 794,05 euro.

INDENNITÀ AEROPORTUALE SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 l'indennità aeroportuale passa da 1,29 a 1,50 euro.

INDENNITÀ DI MENSA SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 il valore del buono pasto giornaliero digitale o cartaceo aumenta da 6 a 7 euro.

66

TRASPORTO AEREO - FAIRO

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dall'Accordo 7.8.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1S, 2.463,21 euro; liv. 1, 2.339,97 euro; liv. 2A, 2.235,99 euro; euro; liv. 2B, 2.145,29 euro; liv. 3, 2.050,75 euro; liv. 4, 1.970,97 euro; liv. 5, 1.913,83 euro; liv. 6, 1.860,14 euro; liv. 7, 1.773,31 euro; liv. 8, 1.768,89 euro.

TRASPORTO AEREO - GESTIONE AEROPORTUALE

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 4.6.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1S, 2.097,82 euro; liv. 1, 1.903,58 euro; liv. 2A, 1.740,42 euro; liv. 2B, 1.631,64 euro; liv. 3, 1.515,09 euro; liv. 4, 1.367,47 euro; liv. 5, 1.289,77 euro; liv. 6, 1.212,08 euro; liv. 7, 1.087,76 euro; liv. 8, 978,98 euro; liv. 9, 776,97 euro.

VIGILANZA PRIVATA (CISAL - ANPIT)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 4.6.2026; di seguito ne riportiamo i valori: dirigente, 5.036,49 euro; liv. Q, 2.656,36 euro; liv. A1, 2.389,82 euro; liv. A2, 2.276,73 euro; liv. B1, 1.991,43 euro; liv. B2, 1.766,98 euro; liv. C1, 1.565,99 euro; liv. C2, 1.397,67 euro; liv. D1, 1.287,47 euro; operatori servizi fiduciari, 1.287,47 euro; liv. D2, 1.128,15 euro. Per gli operatori di vendita i valori sono i seguenti: 1^a cat., 1.449,57 euro; 2^a cat., 1.293,70 euro; 3^a cat., 1.191,80 euro. Questi i valori per il personale armato: liv. B2, 1.866,98 euro; liv. C1, 1.665,99 euro; liv. C2, 1.497,67 euro.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 entra in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dall'Accordo 4.6.2026. Conseguentemente, il personale è inquadrato nei nuovi livelli secondo le seguenti corrispondenze: liv. Q (già liv. Q); liv. A1 (già liv. 8); liv. A2 (già liv. 7); liv. B1 (già liv. 6); liv. B2 (già liv. 5); liv. C1 (già liv. 4); liv. C2 (già liv. 3); liv. D1 (già liv. 2); liv. D2 (già liv. 1). Si segnala l'introduzione della categoria dirigenti. Restano invariate le categorie previste per gli operatori di vendita (cat. 1, 2 e 3).

67

ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE
SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi dell'elemento perequativo regionale previsti dall'Accordo 4.6.2026; per la consultazione dei relativi valori si rimanda alla tabella n.4 dell'art. 5.

INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE
SCADENZA DELL'1.7.2026

Dall'1.7.2026 cessa di essere erogata l'indennità di mancata contrattazione.

INDENNITÀ VARIE
SCADENZA DELL'1.7.2026

Dall'1.7.2026 sono state introdotte nuove indennità professionali e aggiornate alcune di quelle già previste dal CCNL 15.10.2025. Per i relativi valori si rinvia al testo dell'Accordo 4.6.2026.

LAVORO A TEMPO PARZIALE SCADENZA DELL'1.7.2026

Per le assunzioni a tempo parziali effettuate a decorrere dall'1.7.2026 la durata della prestazione non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali per il part-time orizzontale e misto, elevabili sino a 24 ore nel caso di part-time verticale (salvo espressa richiesta del lavoratore ed accettazione del datore di lavoro).

Inoltre, sempre dall'1.7.2026 le maggiorazioni previste per il lavoro supplementare a tempo parziale sono così incrementate:

- orizzontale, 33%;
- verticale in giorni diversi da quelli pattuiti, 35%;
- festivo orizzontale e verticale, 40%;
- notturno orizzontale e verticale, 40%;
- notturno e festivo orizzontale e verticale, 45%.

LAVORO DOMENICALE E FESTIVO SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale festivo sono così modificate:

- lavoro non a turni:
 - domenicale (ex festivo), 15%;
 - notturno, 15%;
 - domenicale (ex festivo) notturno, 20%.
- lavoro a turni:
 - domenicale (ex festivo), 10%;
 - notturno, 10%;
 - domenicale (ex festivo) notturno, 15%.

68

LAVORO STRAORDINARIO SCADENZA DELL'1.7.2026

A decorrere dall'1.7.2026 le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario sono così modificate:

- lavoro straordinario:
 - diurno entro le 48 ore settimanali, 25%;
 - diurno oltre la 48° ora settimanali, 30%;
 - diurno in giorno di riposo, 35%;
 - diurno festivo, 35%;

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

-
-
- notturno in giorno feriale, 40%;
 - notturno festivo in giorno di riposo, 45%.
 - lavoro straordinario spezzato:
 - diurno entro le 48 ore settimanali, 30%;
 - diurno oltre la 48° ora settimanali, 35%;
 - diurno in giorno di riposo, 40%;
 - diurno festivo, 40%;
 - notturno in giorno feriale, 45%;
 - notturno festivo in giorno di riposo, 50%.
 - lavoro straordinario con riposo compensativo/banca ore:
 - diurno entro le 48 ore settimanali, 15%;
 - diurno oltre la 48° ora settimanali, 20%;
 - diurno in giorno di riposo, 25%;
 - diurno festivo, 25%;
 - notturno in giorno feriale, 25%;
 - notturno festivo in giorno di riposo, 30%.
 - ulteriore maggiorazione all'atto dell'accredito:
 - diurno entro le 48 ore settimanali, 15%;
 - diurno oltre la 48° ora settimanali, 15%;
 - diurno in giorno di riposo, 15%;
 - diurno festivo, 15%;
 - notturno in giorno feriale, 15%;
 - notturno festivo in giorno di riposo, 15%.

MALATTIA E INFORTUNIO SCADENZA DELL'1.7.2026

Per effetto dell'entrata in vigore dell'Accordo 4.6.2026, a decorrere da luglio 2026 per i giorni di malattia sono corrisposti i seguenti trattamenti assistenziali.

- dal 1° al 3° giorno di malattia:

Oltre alla monetizzazione della c.d. "carenza malattia", già inclusa nella nuova paga base nazionale conglobata mensile (PBNM), in caso di malattia regolarmente certificata il lavoratore ha diritto al seguente trattamento economico:

 - per i primi 9 giorni di carenza nell'anno di calendario (da gennaio a dicembre): retribuzione al 100%, ad esclusione degli elementi correlati alla presenza o ai modi della prestazione;
 - per i giorni successivi al 9°, quindi dal 10° giorno di carenza e sino al 18° giorno di carenza nell'anno di calendario: retribuzione al 75% sempre ad esclusione degli elementi correlati alla presenza o modi della prestazione;
 - dal 18° giorno di carenza nell'anno di calendario, cesserà di essere corrisposta e non sarà riconosciuta alcuna retribuzione datoriale relativa al periodo di carenza.

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

-
-
- dal 4° al 20° giorno di malattia:
 - Integrazione datoriale pari al 25% della retribuzione giornaliera normale che sarebbe spettata al lavoratore sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.
 - lavoro straordinario con riposo compensativo/banca ore:
 - Integrazione datoriale pari al 30% della retribuzione giornaliera normale che sarebbe spettata al lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

Per quel che concerne l'infortunio si rimanda all'art. 20 dell'Accordo 4.6.2026.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE
SCADENZA DELL'1.7.2026

Dall'1.7.2026 il datore di lavoro è tenuto, su richiesta del lavoratore, a versare al Fondo prescelto un importo pari all'1% della PBNM.

SCATTI DI ANZIANITÀ
SCADENZA DELL'1.7.2026

Decorrono dall'1.7.2026 i nuovi importi degli scatti di anzianità previsti dall'Accordo 4.6.2026; di seguito ne riportiamo i valori: dirigente 98,78 euro; liv. Q, 56,95 euro; liv. A1, 54,43 euro; liv. A2, 45,06 euro; liv. B1, 40,00 euro; liv. B2, 35,44 euro; liv. C1, 31,64 euro; liv. C2, 29,11 euro; liv. D1, 25,31 euro; liv. D2, 22,00 euro.

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 AGOSTO 2026

ALIMENTARI (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

Per le sole aziende impegnate nella somministrazione di alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione, decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 26.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A, 2.157,68 euro; liv. B, 1.966,35 euro; liv. C, 1.850,73 euro; liv. D, 1.742,69 euro; liv. E, 1.634,09 euro.

ALIMENTARI (ARTIGIANATO / CONFISAL - CONFLAVORO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

Per le sole aziende impegnate in attività di preparazione e somministrazione diretta alla clientela di pasti e prodotti alimentari in attività di ristorazione, decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 10.9.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A, 2.157,68 euro; liv. B, 1.966,55 euro; liv. C, 1.850,90 euro; liv. D, 1.742,90 euro; liv. E, 1.634,25 euro.

71

AUTOFERROTRANVIARI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

Decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 11.12.2024; di seguito ne riportiamo i valori: par. 250, 1.939,67 euro; par. 230, 1.784,51 euro; par. 210, 1.629,33 euro; par. 205, 1.590,54 euro; par. 202, 1.567,27 euro; par. 193, 1.497,44 euro; par. 190, 1.474,15 euro; par. 188, 1.458,65 euro; par. 183, 1.419,83 euro; par. 180, 1.396,56 euro; par. 178, 1.381,04 euro; par. 175, 1.357,77 euro; par. 170, 1.318,98 euro; par. 165, 1.280,19 euro; par. 160, 1.241,40 euro; par. 158, 1.225,88 euro; par. 155, 1.202,59 euro; par. 154, 1.194,84 euro; par. 153, 1.187,09 euro; par. 151, 1.171,57 euro; par. 145, 1.125,01 euro; par. 143, 1.109,49 euro; par. 140, 1.086,22 euro; par. 139, 1.078,47 euro; par. 138, 1.070,70 euro; par. 135, 1.047,43 euro; par. 130,

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

1.008,64 euro; par. 129, 1.000,87 euro; par. 123, 954,33 euro; par. 121, 938,81 euro; par. 116, 900,02 euro; par. 110, 853,45 euro; par. 100, 775,87 euro.

AUTOSTRADE E TRAFORI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

Decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 26.6.2026; di seguito ne riportiamo i valori ricavati attraverso un'elaborazione redazionale:

- attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio (sezione 1):
liv. A, 3.137,09 euro; liv. A1, 2.803,37 euro; liv. B-plus, 2.563,04 euro; liv. B, 2.469,60 euro; liv. B1-plus, 2.349,52 euro; liv. B1, 2.256,06 euro; liv. C-plus, 2.069,14 euro; liv. C, 1.975,70 euro; liv. C1, 1.802,17 euro; liv. D, 1.334,92 euro.
- attività di supporto alla persona e in attività accessorie di supporto all'utenza (sezione 2)
liv. A, 1.647,30 euro; liv. A1, 1.505,04 euro; liv. B-plus, 1.359,47 euro; liv. B, 1.302,85 euro; liv. B1-plus, 1.159,65 euro; liv. B1, 1.048,28 euro; liv. C-plus, 988,38 euro; liv. C, 958,43 euro; liv. C1, 883,56 euro; liv. D, 816,17 euro.
- attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento (sezione 3):
liv. A, 2.123,16 euro; liv. A1, 1.912,29 euro; liv. B-plus, 1.726,41 euro; liv. B, 1.654,12 euro; liv. B1-plus, 1.518,95 euro; liv. B1, 1.413,82 euro; liv. C-plus, 1.286,46 euro; liv. C, 1.222,78 euro; liv. C1, 1.104,75 euro; liv. D, 991,81 euro.
- attività di installazione, gestione e manutenzione impianti (sezione 4):
liv. A, 2.040,71 euro; liv. A1, 1.774,81 euro; liv. B-plus, 1.664,06 euro; liv. B, 1.620,99 euro; liv. B1-plus, 1.540,85 euro; liv. B1, 1.478,52 euro; liv. C-plus, 1.391,64 euro; liv. C, 1.348,22 euro; liv. C1, 1.272,04 euro; liv. D, 1.096,85 euro.
- attività di supporto tecnico e ingegneristico (sezione 5):
liv. A, 2.151,18 euro; liv. A1, 1.936,07 euro; liv. B-plus, 1.703,73 euro; liv. B, 1.613,38 euro; liv. B1-plus, 1.552,90 euro; liv. B1, 1.505,85 euro.

73

CALZATURE (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

Decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 17.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8, 2.509,13 euro; liv. 7, 2.355,7 euro; liv. 6, 2.163,79 euro; liv. 5, 2.054,43 euro; liv. 4, 1.980,50 euro; liv. 3S, 1.933,07 euro; liv. 3, 1.891,45 euro; liv. 2S, 1.832,71 euro; liv. 2, 1.796,40 euro; liv. 1, 1.557,00 euro.

NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

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

Decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 23.5.2025; di seguito ne riportiamo i valori ottenuti attraverso un'elaborazione redazionale: liv. A1, 1.831,31 euro; liv. A2, 1.721,42 euro; liv. B1, 1.556,00 euro; liv. B2, 1.483,35 euro; liv. B3, 1.419,27 euro; liv. C1, 1.391,79 euro; liv. C2, 1.226,97 euro; liv. C3, 1.144,55 euro; liv. C4, 915,65 euro.

POMPE FUNEBRI (AZIENDE PRIVATE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

Decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 20.5.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 1.792,43 euro; liv. 2, 1.503,80 euro; liv. 3, 1.297,70 euro; liv. 4S, 1.236,42 euro; liv. 4, 1.164,32 euro; liv. 5, 1.030,39 euro.

SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE

PREMIO ANNUALE DI PROFESSIONALITÀ (PAP) SCADENZA DELL'1.8.2026

Con la retribuzione del mese di agosto gli istituti scolastici sono tenuti a erogare il premio annuale di professionalità (PAP) previsto dall'art. 35 punto 2 del CCNL 8.2.2022. Tale premio, ricordiamo, ha una misura variabile in funzione dei punteggi conseguiti da ogni dipendente in relazione al perfezionamento degli elementi di progressione economica specificatamente previsti dal medesimo articolo. Il conseguimento di 35 punti determina un PAP pari a 150 euro; il PAP è pari a 180 euro per punteggi compresi tra 36 e 50; laddove invece il conseguimento di oltre 50 punti si traduce in un PAP pari a 220 euro. Tutti i suddetti importi si intendono da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale.

74

SISTEMAZIONE IDRAULICO - FORESTALE

INDENNITÀ DI FUNZIONE SCADENZA DELL'1.8.2026

A decorrere dall'1.8.2026 ai lavoratori con qualifica di quadro spetta un'indennità mensile pari a 120 euro da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL.

TESSILE-MODA E CHIMICA-CERAMICA (PICCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.8.2026

Decorrono dall'1.8.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 5.11.2025; di seguito ne riportiamo i valori.

Imprese fino a 249 dipendenti:

- Settore Tessile abbigliamento - Moda:
liv. 8, 2.490,78 euro; liv. 7, 2.351,06 euro; liv. 6, 2.205,17 euro; liv. 5, 2.067,57 euro; liv. 4, 1.956,63 euro; liv. 3 bis, 1.911,99 euro; liv. 3, 1.867,37 euro; liv. 2 bis, 1.811,99 euro; liv. 2, 1.764,09 euro; liv. 1, 1.501,35 euro.
- Settore Calzature:
liv. 8, 2.501,58 euro; liv. 7, 2.325,27 euro; liv. 6, 2.151,63 euro; liv. 5, 2.043,13 euro; liv. 4, 1.956,99 euro; liv. 3 bis, 1.911,99 euro; liv. 3, 1.867,31 euro; liv. 2 bis, 1.812,17 euro; liv. 2, 1.764,02 euro; liv. 1, 1.501,29 euro.
- Settore Pelli e cuoio:
liv. 6, 2.383,10 euro; liv. 5, 2.162,87 euro; liv. 4S, 2.020,61 euro; liv. 4, 1.960,00 euro; liv. 3, 1.882,26 euro; liv. 2, 1.780,46 euro; liv. 1, 1.501,85 euro.
- Settore Occhiali:
liv. 6, 2.434,29 euro; liv. 5, 2.223,17 euro; liv. 4S, 2.058,58 euro; liv. 4, 1.964,95 euro; liv. 3, 1.878,81 euro; liv. 2, 1.772,06 euro; liv. 1, 1.501,64 euro.
- Settore Giocattoli:
liv. 7, 2.445,12 euro; liv. 6, 2.262,18 euro; liv. 5, 2.149,21 euro; liv. 4S, 2.029,49 euro; liv. 4, 1.974,89 euro; liv. 3, 1.886,99 euro; liv. 2, 1.782,98 euro; liv. 1, 1.504,94 euro.
- Settore Penne, spazzole e pennelli:
liv. 8, 2.450,26 euro; liv. 7, 2.245,76 euro; liv. 6, 2.132,45 euro; liv. 5, 2.025,34 euro; liv. 4, 1.957,44 euro; liv. 3, 1.863,07 euro; liv. 2, 1.757,18 euro; liv. 1, 1.502,03 euro.
- Settore Piastrelle in terzo fuoco:
liv. A, 1.987,46 euro; liv. B, 1.815,37 euro; liv. C, 1.715,91 euro; liv. D, 1.636,65 euro; liv. E, 1.566,09 euro; liv. F, 1.507,75 euro; liv. G, 1.398,94 euro.

Imprese fino a 49 dipendenti:

- Settore Chimica e settori accorpati:
liv. H, 3.047,01 euro; liv. G, 2.869,79 euro; liv. F, 2.610,75 euro; liv. E, 2.353,83 euro; liv. D, 2.190,00 euro; liv. C, 1.969,50 euro; liv. B, 1.780,88 euro; liv. A, 1.650,24 euro.
- Settore Plastica e gomma:
liv. Q, 2.746,80 euro; liv. 8, 2.650,78 euro; liv. 7, 2.426,76 euro; liv. 6, 2.177,66 euro; liv. 5, 2.026,64 euro; liv. 4, 1.919,60 euro; liv. 3, 1.843,36 euro; liv. 2, 1.787,72 euro; liv. 1, 1.640,41 euro.
- Settore Abrasivi:
liv. A1, 2.810,80 euro; liv. B1, 2.538,53 euro; liv. B2, 2.379,50 euro; liv. C1, 2.199,82 euro; liv. C2, 2.150,02 euro; liv. C3, 2.091,00 euro; liv. D1, 2.040,50 euro; liv. D2, 1.909,21 euro; liv. D3, 1.863,92 euro; liv. E1, 1.808,39 euro; liv. E2, 1.718,46 euro; liv. E3, 1.660,04 euro; liv. F, 1.633,13 euro.
- Settore Ceramica:
liv. A1, 2.721,92 euro; liv. B1, 2.498,19 euro; liv. B2, 2.353,80 euro; liv. C1, 2.184,16 euro; liv. C2, 2.136,45 euro; liv. C3, 2.080,76 euro; liv. D1, 2.029,50 euro; liv. D2, 1.899,70 euro; liv. D3, 1.853,07 euro; liv. E1, 1.791,22 euro; liv. E2, 1.705,20 euro; liv. E3, 1.657,39 euro; liv. F, 1.609,74 euro.
- Settore Vetro meccanizzato (prime lavorazioni):

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

liv. A2, 2.903,40 euro; liv. A1, 2.837,56 euro; liv. B2, 2.614,91 euro; liv. B1, 2.551,21 euro; liv. C2, 2.346,89 euro; liv. C1, 2.302,97 euro; liv. D3, 2.246,50 euro; liv. D2, 2.190,67 euro; liv. D1, 2.045,15 euro; liv. E3, 1.985,15 euro; liv. E2, 1.944,83 euro; liv. E1, 1.801,22 euro; liv. F, 1.671,35 euro.

- Settore Vetro trasformazione (secondo lavorazioni):
liv. 8A, 2.859,96 euro; liv. 8, 2.794,07 euro; liv. 7, 2.551,22 euro; liv. 6A, 2.346,88 euro; liv. 6, 2.302,97 euro; liv. 5A, 2.246,51 euro; liv. 5, 2.190,67 euro; liv. 4, 2.045,15 euro; liv. 3, 1.944,86 euro; liv. 2, 1.801,22 euro; liv. 1, 1.671,35 euro.
- Settore Vetro soffio a mano e semiautomatiche:
liv. 9A, 2.854,33 euro; liv. 9, 2.788,64 euro; liv. 8A, 2.566,37 euro; liv. 8, 2.546,38 euro; liv. 7, 2.299,61 euro; liv. 6, 2.199,43 euro; liv. 5, 2.052,95 euro; liv. 4, 1.932,66 euro; liv. 3, 1.840,33 euro; liv. 2, 1.752,18 euro; liv. 1, 1.668,70 euro.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

ISTRUZIONI PER L'INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Con la circ. n. 72/2026, l'INPS è intervenuto in merito all'esonero contributivo ex art. 4 del DL 62/2026, destinato ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Con la circ. 3.7.2026 n. 72, l'INPS ha fornito le istruzioni operative in merito alla misura premiale di cui all'art. 4 del DL 62/2026, finalizzata a rafforzare l'occupazione giovanile stabile e destinata ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Lo sgravio contributivo in questione è:

- riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi;
- collegato a ciascun lavoratore under 35 stabilizzato;
- concesso nella misura del 100%, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile.

L'esonero è riconosciuto esclusivamente per le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato – anche a *part time* – di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi ed effettuate tra l'1.8.2026 e il 31.12.2026. Le trasformazioni in questione devono riguardare, senza soluzione di continuità, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30.4.2026.

Datori di lavoro interessati

L'esonero contributivo in argomento è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Pertanto, la misura in trattazione non si applica nei confronti della Pubblica Amministrazione, di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 165/2001.

Lavoratori per i quali spetta l'esonero

L'esonero contributivo in argomento spetta per le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a 12 mesi, in rapporti di lavoro a

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

tempo indeterminato, effettuate dal 1.8.2026 al 31.12.2026, riguardanti giovani lavoratori che, alla data dell'evento incentivato, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

La misura, come precisato in premessa, riguarda le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro per il personale con qualifica di operaio, impiegato o quadro, con esclusione, per espressa previsione normativa, del personale con qualifica dirigenziale.

La norma in esame precisa poi che l'esonero non si applica ai rapporti instaurati nell'ambito del lavoro domestico, nonché i rapporti di apprendistato.

Rapporti di lavoro incentivabili

Come precisato indicato in precedenza, l'esonero contributivo in esame spetta per le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a 12 mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato effettuate dal 1.8.2026 al 31.12.2026.

Inoltre, affinché le trasformazioni possano essere incentivate, le stesse devono riguardare, senza soluzione di continuità, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro e non oltre il 30.4.2026.

Non sono, conseguentemente, incentivabili le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato originariamente instaurati a decorrere dal 1.5.2026.

2

In aggiunta, l'INPS precisa che fra le tipologie incentivate non rientra la trasformazione a tempo indeterminato riguardante il contratto di lavoro intermittente o a chiamata.

Viceversa, l'esonero contributivo in argomento può essere riconosciuto per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché quest'ultima sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Condizionalità

Anche nel caso di questo esonero contributivo valgono i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del DLgs. 150/2015 (ad esempio, l'assunzione non deve costituire l'attuazione di un obbligo preesistente o violare un diritto di precedenza, ovvero non devono esserci sospensioni lavorative in atto, e così via) e il rispetto di quanto previsto dall'articolo 1 co. 1175 della L. 296/2006, ossia il possesso di regolarità contributiva (DURC), l'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale nonché il rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

In aggiunta, l'INPS ricorda che per beneficiare dell'esonero contributivo, i datori di lavoro non devono avere proceduto:

- nei 6 mesi precedenti la trasformazione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ex L. 223/91, nella stessa unità produttiva;
- nei 6 mesi successivi alla trasformazione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

L'INPS ricorda poi che le trasformazioni devono conseguire 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. Tecnicamente, il numero dei lavoratori va calcolato in Unità di Lavoro Annuo (ULA), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

L'Istituto previdenziale precisa, al riguardo, che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'art. 32 par. 3 del Regolamento (UE) 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

3

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Come evidenziato dall'INPS, il beneficio in argomento si caratterizza come intervento generalizzato, potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.

Per le sue caratteristiche la previsione non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.

Pertanto, la disciplina del predetto esonero non rientra tra quelle disciplinate dall'art. 107 del TFUE.

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Nella circolare in commento si ricorda che l'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti per legge, mentre 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.

Istruzioni operative

Per quanto riguarda invece gli aspetti operativi, l'Istituto previdenziale rende noto che per conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente l'esonero contributivo in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione al beneficio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi decreto Lavoro 2026 - Incentivo alla stabilizzazione".

Nel modulo di istanza on line devono essere indicate le seguenti informazioni:

- i dati identificativi dell'impresa;
- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- la data di stipula del contratto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare;
- la tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a *part time*) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- la retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contribuiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- la dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del DPR 445/2000, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento al singolo soggetto;
- la dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del DPR 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'art. 7 del DL 62/2026.

Qualora risulti sufficiente capienza di risorse e i controlli in seno all'istruttoria abbiano dato esito positivo, l'INPS darà un riscontro in merito all'accoglimento della domanda.

La domanda di riconoscimento della misura potrà essere inoltrata sia per le trasformazioni già effettuate a decorrere dal 1.8.2026 sia per le trasformazioni dei rapporti di lavoro non ancora avvenute.

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